

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**EFFECTOS DE LA LEY CAS N° 31131 Y LA DISCRIMINACIÓN DE LOS
REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO**

Presentado por:

LEONARDO ALBERTO ALMAGRO FUENTES CADILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ

HUACHO – PERÚ

2021

**EFFECTOS DE LA LEY CAS N° 31131 Y LA DISCRIMINACIÓN DE
LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO**

LEONARDO ALBERTO ALMAGRO FUENTES CADILLO

TESIS

ASESOR: Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TÍTULO DE ABOGADO

HUACHO-PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
JURADO EVALUADOR DE TESIS



MTRO. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ
PRESIDENTE



MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO



ABOG. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ASESOR DE TESIS



Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ
ASESOR

DEDICATORIA

A las personas que me enseñaron a cultivar valores en la vida y velan mi camino. Gracias papá Oswaldo y mamá Cristina.

Leonardo Alberto Almagro Fuentes Cadillo

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al metodólogo por guiarme en el procedimiento de estructuración de mi tesis. De igual modo, mi especial gratitud a quienes fueron un pilar importante en mi vida académica por sus consejos, conocimientos y motivación: tío Sergio, prima Sara y Dr. Jonatthan.

Leonardo Alberto Almagro Fuentes Cadillo

INDICE

DEDICATORIA	v
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
Capítulo II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8

2.1.2	Antecedentes Nacionales	10
2.2	Bases teóricas	13
2.3	Bases filosóficas	22
2.4	Definición de términos básicos	23
2.5	Hipótesis de investigación	25
2.5.1.	Hipótesis general	25
2.5.2.	Hipótesis específicas	26
2.6	Operacionalización de variables	26
Capítulo III		28
METODOLOGÍA		28
3.1.	Diseño metodológico	28
3.2.	Población y muestra	29
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.4.	Procesamiento de datos y presentación de resultados	29
Capítulo IV		30
RESULTADOS		30
4.1	Descripción de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	40
Capítulo V		44
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		44
5.1.	Discusión	44
5.2.	Conclusiones	45
5.3.	Recomendaciones	46
REFERENCIAS		48
6.1.	Fuentes Documentales	48

6.2. Fuentes Bibliográficas	48
6.3. Fuentes Hemerográficas	48
6.4. Fuentes Electrónicas	49
ANEXOS	51
Anexo 1. Matriz de Consistencia	52
Anexo 2. Cuestionario	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	¿Los efectos de la Ley CAS 31131 repercuten en discriminación regímenes laborales sector público?.....	30
Tabla 2.	¿La Ley CAS 31131 buscan alcanzar equilibrio remunerativo con los regímenes 276 y 728?.....	31
Tabla 3.	¿Los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría?	32
Tabla 4.	¿La Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728?.....	33
Tabla 5.	¿La Ley CAS 31131 debería buscar que los trabajadores pasen a los 276 y 728 previo concurso público?.....	34
Tabla 6.	¿La Ley CAS 31131 tiene como finalidad alcanzar la carrera de la función laboral pública de los trabajadores?.....	35
Tabla 7.	¿La Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores?.....	36
Tabla 8.	¿La Ley 31131 colisiona con la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013?.....	37
Tabla 9.	¿Incorporación CAS alcances legales 276 - 728 debe ser controlada por Ley Sunafil?.....	38
Tabla 10.	¿Considera que la Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad en el tiempo?.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Sobre efectos Ley CAS 31131 repercuten en discriminación de regímenes laborales sector público.	30
Figura 2.	La Ley CAS 31131 buscan alcanzar equilibrio remunerativo con los regímenes 276 y 728.	31
Figura 3.	Los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría.	32
Figura 4.	La Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728.	33
Figura 5.	La Ley CAS 31131 debería buscar que los trabajadores pasen a los 276 y 728 previo concurso público.	34
Figura 6.	La Ley CAS 31131 tiene como finalidad alcanzar la carrera de la función laboral pública de los trabajadores.	35
Figura 7.	La Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores.	36
Figura 8.	Ley 31131 colisiona con Servie 30057 vigente desde el 2013.	37
Figura 9.	Incorporación CAS a la 276 - 728 debe ser controlada por Ley Sunafil.	38
Figura 10.	Considera que la Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad en el tiempo.	39

RESUMEN

Se sintetiza la tesis con **objetivo:** Evaluar los efectos favorables de equidad que se lograrían con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público. **Metodología:** Se aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, aplicada, correlación, Enfoque Mixto. **Resultados:** El 60 % de la muestra reconoció que la Ley CAS 31131 no tiene la finalidad de alcanzar la carrera en la función pública de los trabajadores, pues contraviene el propósito de la Ley Servir, meritocracia a través de concurso público para acogerse al régimen laboral único. **Conclusiones:** La muestra en un 76 % dio respuesta afirmativa, la aplicación de la Ley laboral por insistencia 31131 de adecuación progresiva de trabajadores CAS a regímenes Decretos Legislativos 276 y 728 repercute favorablemente contra la discriminación laboral del sector público.

Palabras clave: Discriminación, régimen laboral, sector público, efecto de la Ley.

ABSTRACT

The thesis is synthesized with the **objective** of: Evaluating the favorable effects of equity that would be achieved with the application of Law CAS 31131 regarding inequalities and discrimination in the labor regimes of the public sector. **Methodology:** The non-experimental design, cross-sectional, applied, correlation, Mixed Approach was applied. **Results:** 60% of the sample recognized that Law CAS 31131 does not have the purpose of achieving a career in the public function of workers, since it contravenes the purpose of the Servir Law, meritocracy through public competition to benefit from the labor regime unique. **Conclusions:** 76% of the sample gave an affirmative answer, the application of the Labor Law 31131 insisting on the progressive adaptation of CAS workers to Legislative Decree 276 and 728 regimes has a favorable impact against labor discrimination in the public sector.

Keywords: Discrimination, labor regime, public sector, effect of the Law.

INTRODUCCIÓN

La ley número 31131 se aprobó a instancias del Parlamento de la República, a pesar de la duda y debate sobre su constitucionalidad y su injerencia en las facultades otorgadas por el ejecutivo para administrar las disposiciones para la erradicación de la discriminación en el sistema de empleo del sector público. Ahora bien, para comprender este tema y llevar a cabo la ansiada modernización de la nación, es necesario detenerse y analizar profundamente las valiosas lecciones de uno de los más grandes filósofos de Grecia, Platón.

Cabe aclarar que la dignidad de la persona es un concepto que implica un valor interno que no se ve influido por factores externos. Esto tiene que ver con el hecho de que el hombre no es un medio, sino un fin en sí mismo. Porque los humanos son seres importantes, tienen mente, pueden manejar sus vidas, son libres y pueden elegir entre el bien y el mal. El trabajo en su expresión principal es un recordatorio de la dignidad humana como un acto de creatividad individual.

Dicho esto, se estructura para el informe final de la siguiente manera, claro está cumpliendo lo que está normado por la Universidad en el reglamento competente para su respectiva presentación, así tenemos:

Capítulo I, se incluye análisis del problema, se plantea interrogantes además de lo concerniente con objetivo y alcances específicos; se prosigue con marco teórico, estudios precedentes en Capítulo II. Seguimos con el Acápite III contiene el método, así como el grupo a estudiar seleccionado y los instrumentos a aplicar, los resultados y las discusiones se presentan en el Capítulo IV, la discusión, conclusiones y recomendaciones en los capítulos siguientes.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Tesis rotulado: “EFECTOS LEY CAS 31131 Y DISCRIMINACIÓN REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO” tiene como propósito explorar y resumir descriptivamente un análisis situacional DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) que representaría tanto la aplicación de la nueva Ley laboral, así como, de la adecuación progresiva de los CAS a la 276 y 728.

Primer paso a desarrollarse en la investigación, abordó el planteamiento del problema, donde buscaremos que escudriñar e identificar las posibles debilidades que se vienen dando cotidianamente en el centro de trabajo de los servidores de las instituciones públicas, quienes a la fecha contractualmente contarían con más de catorce regímenes laborales.

Así mismo el impacto que representaría la presente aplicación normativa, dentro de un enfoque de estudio cualitativo de equidad tanto de remuneraciones, retribuciones, compensaciones y beneficios sociales de los trabajadores; así como, de su repercusión y afectación económica que representaría al equilibrio fiscal

presupuestario previsto y reconocido apartado 78 marco normativo constitucional peruano.

Una vez identificado, descrito las debilidades detalladas en el párrafo anterior, nos avocaremos a pronosticar no solo las amenazas que representó la dación de creación de la Ley CAS 1057 vigente desde el año 2008, donde a la fecha lo constituyen más del 50% del personal que labora para el Estado, quienes hoy coexistente con trabajadores de otros regímenes.

Resaltamos la existencia en el aparato estatal de trabajadores de segunda categoría o clase, con derechos desiguales, sin estabilidad laboral, beneficios, ni carrera de la función pública, impidiéndoseles vivir dignamente en su hogar, a diferencia de los alcances del régimen 276 y 728, a decir del tesista se vienen vulnerando derechos naturales de igualdad.

Se tuvo presente el marco norma Ley del Servir 30057, vigente desde el 2013 cuyo objetivo y finalidad es alcanzar el régimen laboral único previa meritocracia y concurso público; sin embargo, por datos de las autoridades nacionales competentes, se tiene conocimiento que se han sacado a concurso 629 plazas habiéndose adjudicado 400 de ellas, estadísticamente ello no representa ni el 1 % de los trabajadores públicos que se hayan adecuado a la Ley.

La Ley 31131 incorporación CAS a la 276 y 728 prevé en sus cinco artículos los requisitos para su adecuación, como laborar en forma permanente con más de dos años de ingreso por concurso público entre otros, implementación concordante y controlada por la Ley Sunafil, los mismos que serán financiados con los recursos propios de cada entidad, ello significaría desplazar e incorporar 286,797 trabajadores de la Ley 1057 a los decretos legislativos en comento, lo que en el rubro económico,

significaría un desembolso del Ministerio de Economía ascendente a 3 637 105 756,50 soles, hecho que colindaría con el equilibrio presupuestal.

Somos conscientes, transitoriedad servidores CAS tengan carácter indefinido, que accedan y se incorporen a la administración pública, el sentido racional del trabajo es que se tengan iguales derechos con los otros contratos laborales (D.L 276 y D.L 728) pues el artículo 40º de nuestra ley de leyes, reconoce a la carrera administrativa meritocrática.

Pero nos causa preocupación la falta de financiamiento y sostenibilidad económica en el tiempo de la aprobación por insistencia de Ley 31131, que ya está dando mucho que hablar el conflicto social y las expectativas de demanda inconstitucionalidad interpuesta contra Ley al Tribunal Constitucional, generando desde ya reclamos a fin de que se cumpla la norma por falta de recursos de financiamiento económico.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué, efectos favorables equidad lograrían aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿En qué medida, los CAS resultarían trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728?

PE2. ¿Cómo, la falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traerá conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Evaluar efectos favorables de equidad que se lograría con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales sector público.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Valorar si los CAS resultarían trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728.

OE2. Determinar si la falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traería conflictos sociales frente demanda inconstitucionalidad del ejecutivo al Tribunal Constitucional

1.4 Justificación de la investigación

Su estudio importa toda vez tratamos un tema actual de la realidad jurídica laboral, pues la incorporación sostenida y practica de los trabajadores CAS a los regímenes 276 y 728, permitirá en primer orden que estos adquieran su trabajo indefinido, con remuneraciones, retribuciones, compensaciones y beneficios sociales equilibrados, que les permita llevar una vida digna acorde a los principios constitucionales.

La falta de claridad de la aplicación de la Ley 31131, respecto a su financiamiento económico para el paso progresivo de los CAS a los regímenes laborales, nos precisan que serán con recurso presupuestales propios de cada entidad; quiere decir, que este Ley nace sin presupuesto, ello merece un estudio riguroso acerca de cómo lograr incorporar a 286,797 trabajadores bajo un presupuesto de impacto astronómico de S/ 3 637 105 756,50 que tendría que desembolsar el Ministerio de Economía y Finanzas.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Geográfica

Alcance comprende a todos los trabajadores CAS distribuidos en las entidades públicas del país, reúnen requisitos exigidos por Ley para adecuarse a los regímenes laborales 276 y 728.

1.5.2. Delimitación temporal

Su estudio abordó todo el presente, vigor Ley 31131 diciembre, 2020.

1.5.3. Delimitación social

Trabajadores CAS aptos para adecuarse a la Ley 31131 de discriminación de los regímenes laborales.

1.6 Viabilidad del estudio

Se es factible lograr los objetivos propuestos, pues se cuenta con asesoría temática y fuentes de información para la elaboración frondosa del marco teórico referencial, que nos permitirá tanto en la doctrina, jurisprudencia y derecho comparado identificar indicadores favorables de equidad laboral Ley 31131, evitando desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público.

Así mismo, el asesoramiento metodológico nos permitirá estructura el proyecto e informe final de tesis a las exigencias requeridas por la UNJFSC, contándose con el financiamiento que demande y disponibilidad de tiempo del tesista.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Cortés (2018)

“Principio Primacía Realidad Garante Derechos Laborales Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos Prestación Servicios”.

Se propone analizar algunos aspectos del proceso constitucional, legal, doctrinario y judicial para aplicar el principio de prelación al restablecimiento de los derechos laborales que se da entre los servidores públicos vinculados por contratos de servicios.

Esto implica un conjunto de interrogantes sobre por qué, cómo y cuándo se debe reclamar. Esta tesis esgrimió procedimiento análisis documental e interpretación de normas para establecer, el alcance jurídico primacía realidad en relación con el reconocer derechos laborales contrato trabajo con funcionarios públicos. Sin embargo, se puede señalar que las prácticas administrativas excesivas que no han sido resueltas están en cierto modo oscureciendo la orientación de los derechos de los servidores públicos y provocando un trato vergonzoso a los titulares de cada jurisdicción.

Gimeno (2017)

En su publicación en España “Nueva Ley Contrataciones sector público. ¿Una nueva oportunidad perdida?”, donde Analizar propuestas novedades.

La evaluación incluye crítica con resultado final norma, tiene un valor político y económico incuestionable, ya que no aborda adecuadamente los temas de opacidad y corrupción en los contratos públicos.

Las nuevas disposiciones contendrían importantes novedades, aunque claramente insuficientes en cuanto a la necesaria reforma del modelo de contratación pública que necesita España.

Garcia (2017) En su trabajo “Identificando cómo se vulneran los derechos de las organizaciones sindicales y de los contratos”, que busca determinar cómo se vulneran los derechos de las organizaciones sindicales y de las convenciones colectivas con la introducción de este nuevo marco legislativo, a partir de las reformas constitucionales aprobadas en 2015.

Investigación exploratoria, descriptiva, explicativa, inductiva – deductiva. Con el fin de evitar vulnerar los principios universales del derecho laboral a nivel del derecho ecuatoriano y de los convenios y tratados internacionales, se han propuesto soluciones alternativas efectivas al problema.

Olivares (2017)

En “Precariedad en el trabajo subcontratado regulado por la Ley 18.834: argumenta que prestación servicios personal subcontratado ordenamiento jurídico chileno se aparta del marco legal tradicional de los trabajadores fabriles regulados por ley. 18834. Su estatuto jurídico función pública.

Teniendo en cuenta que este artículo contribuye a la inestabilidad de este tipo de empleo, este artículo ofrece un análisis crítico de las disposiciones legales constitucionales y las prácticas administrativas que emanan del Auditorio de la República, permitiendo que los órganos administrativos tomen decisiones a su discreción y que no rescinda prematuramente o simplemente renueve su contrato. Lo anterior, con el fin de impulsar la reforma de la normativa vigente.

Rolong (2016) “El contrato de trabajo realidad como mecanismo para detectar el abuso de los contratos de servicios en la administración” es una norma y reglas relativas a las condiciones necesarias para celebrar este tipo de contratos en los distintos departamentos de la administración y estructura estatal, desconociendo lo dispuesto en la Constitución y la legislación. Las demandas destinadas a probar la realidad del contrato son herramientas poderosas para demostrar el uso engañoso y antitécnico de los contratos de servicios una vez que se cumplen las condiciones de prueba. Para evitar la falta de organizaciones de nómina y gestión del talento, la falta de claridad sobre la naturaleza del trabajo, la falta de claridad entre los empleados de la fábrica y los contratistas, o el pago de los beneficios de los empleados para el reembolso.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Aguinaga (2021) En cuanto a "la necesidad última de establecer contratos de servicios administrativos, personal hospitalario y trato jurídico diferenciado", el Contrato de Servicios Administrativos (CAS) se mantendrá en el ámbito estatal hasta que se implemente un sistema único. El objetivo es superar numerosas leyes laborales. Contingencias, expansión en el ámbito

sanitario. Sin embargo, durante la primera ola de contagios provocada por el Covid19, mostró los mayores inconvenientes: falta de estabilidad, el personal médico y de enfermería de los hospitales nacionales más expuesto y sacrificado en la defensa de primera línea es el personal. Este es un tema que amerita una rápida enmienda, dadas las alegaciones de inconstitucionalidad planteadas contra la Ley N° 31131. En ese sentido, teniendo en cuenta la Constitución Política del Perú, las normas de la Corte Constitucional y la legislación vigente, como justo reconocimiento a los enormes sacrificios de estos trabajadores, garantizando la estabilidad de su empleo, se propone un tratamiento legal.

Castañeda, Arroyo, & Velez (2021) En su publicación, “La Ley N° 31131 es inconstitucional” viola la Constitución Política del Perú en relación con la prohibición prevista en el artículo 79° a los legisladores de crear y aumentar el gasto público, porque demuestra que la ley en cuestión es efectivamente inconstitucional en términos de estabilidad presupuestaria y los principios de equilibrio presupuestario previstos en el artículo 78° de los citados reguladores. En la medida en que el Congreso prohíbe explícitamente la creación y aumento del gasto público al legislar sin coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Por lo tanto, se juzga que es necesario implementar el principio de cooperación entre el parlamento y el poder ejecutivo, que es uno de los principios de separación de poderes en el tema presupuestario. Según esto, el Congreso no tiene iniciativa de gasto. Por lo tanto, la Ley No. 31131 incide en el principio de un presupuesto equilibrado al asumir costos inesperados en los presupuestos de las agencias administrativas estatales. Por otro lado, la Ley N° 31131 viola el principio de igualdad de oportunidades reconocido en el artículo 2° numeral 2 de la Constitución

Política al permitir la incorporación automática de trabajadores de CAS sin competencia en el interés público. Los ciudadanos a menudo no podían encontrar trabajo en las mismas condiciones.

Lampadia (2021) "Comentario informativo. El fin de toda esperanza de un Estado eficiente y meritocrático", argumenta en su publicación que el sector público ya no puede contratar con el régimen del CAS. Esto afecta el trabajo y comportamiento de la estructura estatal. El resultado es una disrupción del mercado laboral social: un pequeño porcentaje de los aproximadamente 320.000 empleados de CAS son personas capaces que se trasladan de una organización a otra en busca de salarios más altos y oportunidades profesionales, y las empresas compiten por lo mejor. Hubo un cambio en la mano de obra, ya no existirá y las organizaciones deberán trabajar con sus empleados, aunque no sean los adecuados y sin la oportunidad, los más calificados se irán al sector privado.

Palomino (2021) En "Análisis Constitucional de la Eliminación del Sistema de Orden Administrativo de los Servicios en el Sector Administrativo", analizamos los problemas que surgieron en el ordenamiento jurídico nacional con el advenimiento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Un campo de la administración pública que recalcula sus antecesores normativos y evolutivos jurídicos en el marco de la destitución por Ley 31131, Se ha aprobado por aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú, la Ley que dicta disposiciones para la erradicación de la discriminación en el sistema de empleo del sector público, aprobada a instancia del parlamento de la república el 9 de marzo de 2021,

palabras adoptadas por la administración para excluir definitivamente del ordenamiento jurídico peruano el Decreto Legislativo 1057 como solución definitiva al problema de la desigualdad.

Varela (2021) Según las proyecciones de la administración, al Estado le costará 4.244.663.542,07 soles implementar lo reglamentado por la ley 31131, lo que indica que afectará claramente el presupuesto estatal para el combate de la epidemia que nos azota en la actualidad. A su juicio, además de los ciudadanos (beneficiarios de los servicios administrativos), estas normas se rigen principalmente por el Decreto Legislativo No. 276, 728, que son contratos SNP de "Distorsión de las relaciones obrero-patronales sin mucho bochorno al pliego titular de cada entidad"

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Ley CAS N° 31131

Ley N° 31131 - La Ley para la Eliminación de la Discriminación en el Trato Laboral del Sector Público, promulgada el 9 de marzo, prevé la abolición de la discriminación en el sistema laboral del sector público. Las organizaciones gubernamentales están integradas por empleados contratados a tiempo completo de conformidad con el Decreto Legislativo 1057, el Decreto Legislativo que regula el régimen especial de los contratos administrativos de prestación de servicios (CAS), el Decreto Legislativo 728, el paso del régimen laboral de la Ley de Productividad y Competencia Laboral al marco de la Ley

Orgánica 276 del Consejo Legislativo.(Asociación de Contribuyentes del Perú, 2021)

Objeto de la Ley 31131

- a) La fuerza de trabajo del estatuto legislativo 728 incluye a los trabajadores que realizan labores permanentes en diversas entidades del Estado contratadas al amparo del decreto legislativo 1057 (CAS).
- b) Incorporación de los trabajadores que desempeñan funciones permanentes en diversas dependencias públicas contratadas bajo la Ley 1057 (CAS) al régimen de trabajo se encuentra exclusivamente bajo la Legislación 276. Gestionado. (Pacori, 2021)

No existe ninguna disposición para la incorporación de los empleados del CAS al sistema de servicio civil según lo estipulado en la Ley 30057. Asimismo, cuando los trabajadores del CAS se incorporan a los sistemas laborales 728 y 276, este sistema laboral desaparece.

Razón por la cual las organizaciones sindicales nacionales han denominado a esta ley: la ley de eliminación del CAS.

Requisitos para ser amparado por la Ley 31131

Ab initio, se precisa con énfasis que no se exige requisitos que no están establecido en la ley. No se puede crear requisitos modernos o atacar su naturaleza, ya que realizar este acto es inconstitucional por el principio de jerarquía normativa. (Pacori, 2021)

Los requisitos exigidos por la Ley 31131 son los siguientes:

1. Primer requisito

Se deben cumplir los siguientes requisitos para involucrar a los empleados de CAS en un sistema de trabajo designado:

a) realizar trabajos de carácter permanente en el momento de la entrada en vigor de esta Ley.

Desde el punto de vista del derecho laboral, el carácter permanente del trabajo está determinado por el principio de primacía de la realidad. Los estrictos estándares de gestión y no laborales son que este requisito requiere un puesto especificado en la Tabla de Distribución de Empleados (CAP) de la organización.

Hay que evaluar lo que dice el reglamento, que puede ser inconstitucional. Si es necesario, las organizaciones sindicales deben solicitar actualizaciones de CAP, incluidos los empleados de tiempo completo inesperados.

Mientras se revisa el proceso regulatorio, las organizaciones sindicales pueden actualizar sus CAP para incluir puestos permanentes de CAS.

Y de hecho, en ninguna parte de la ley se establece que un CAP deba tener un puesto permanente, por lo que esto no puede ser un requisito. Sin perjuicio del personal del CAS en cargos presupuestarios. (Pacori, 2021)

2. Segundo requisito

Se deben cumplir los siguientes requisitos para involucrar a los empleados de CAS en un sistema de trabajo designado:

b) Mantener un Contrato de Servicios Administrativos (CAS) por dos años consecutivos o de manera intermitente por tres años.

Este plazo podrá cumplirse al momento de la entrada en vigor de la Ley 3113 y, si se interpreta como *dubio pro operator*, incluso antes de que se dicte la orden o hasta que se complete el proceso de inscripción progresiva (que no exceda los 5 años). (Pacori, 2021)

3. Tercer requisito

Se deben cumplir los siguientes requisitos para involucrar a los empleados de CAS en un sistema de trabajo designado:

c) El ingreso a la institución por concurso abierto, en caso contrario con la condición de servicio no personal y posterior contrato de servicios administrativos.

Las referencias a concurso abierto incluyen el proceso de selección a que se refiere el D. Leg. 1057. Cuando nos referimos a Servicios No Personales (SNP), también nos referimos a la ubicación de los servicios bajo la ley sobre celebración de contratos con países. (Pacori, 2021)

4. Cuarto requisito

Se deben cumplir los siguientes requisitos para involucrar a los empleados de CAS en un sistema de trabajo designado:

d) El trabajador que renuncia a un contrato del CAS para celebrar otro contrato durante la vigencia de esta regla, reconoce los derechos que le confiere esta regla contenidos en el artículo 2, inciso b de la Ley 31131.

Se tiene derecho a la protección bajo el principio de derechos laborales intransferibles después de los dos o tres años especificados antes de que la Ley 31131 entre en vigencia y cambie el empleo de un empleado de CAS.

(Pacori, 2021)

Aplicación progresiva

La inclusión del régimen CAS en los regímenes laborales 728 y 276 se está implementando de manera paulatina, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria de los organismos estatales de conformidad con la Ley 31131.

Como se puede observar, la regla no establece que las agencias no aplicarán inclusiones incrementales por falta de presupuesto, pero para lograr tales inclusiones deben establecer la existencia de un presupuesto, lo cual es arbitrario (fraude criminal), la negativa a registrarse por falta de presupuesto.

Al momento de la inscripción se considera el grado y rango de la Ley N° 276 o la clasificación funcional estipulada en la Ley N° 28175 (Ley Básica del Empleo Público) conforme al régimen normal de trabajo de las instituciones públicas según el trabajo realizado.

Las prioridades de inclusión se basan en la antigüedad contractual, la edad, la cuota de discapacidad y la igualdad de género. En otras palabras, los trabajadores de CAS con 10 años de experiencia tienen prioridad sobre los trabajadores de CAS con 2 años de experiencia.

Además, los empleados de CAS de 55 años tienen prioridad sobre los empleados de CAS de 20 años. Los empleados con discapacidad declarada por Conadis también tienen prioridad sobre los empleados CAS sanos. Y para garantizar el principio de igualdad de trato, debemos respetar la proporcionalidad de ingresos entre hombres y mujeres.

Se entiende que el proceso de incorporación se fija en un máximo de 5 años, plazo que se computa a partir de la adopción de la norma y, en caso de no adoptarse, se aplica conforme a los principios de protección del trabajador.

Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación CAS

Desde la promulgación de la Ley 31131 (10/03/2021) el contrato CAS es indefinido salvo que exista una razón legítima y justificada. Ergo, la expiración del plazo del contrato, no es razón válida, a diferencia de Sensu, cuando se trata de cometer ilícitos graves, contradicciones mutuas, renunciaciones, etc. Es decir, se respeta esencialmente la acción disciplinaria o el desempeño del trabajador debidamente verificado.

A partir de la sanción de la Ley 31131 (10032021), las entidades gubernamentales no podrán contratar personal a través de CAS excepto en los siguientes casos:

Contratos que son efectivos y deben renovarse para no reducir la actividad laboral de los empleados con los que tienen una relación continua durante el período de incorporación.

Los empleados de CAS que son contratados como CAS para realizar trabajos de confianza, labores de necesidad transitoria (por ejemplo, emergencia COVID 19) o suplencia (reemplazar a funcionarios gubernamentales).

Implementación de la ley

Las implementaciones se financian con el presupuesto de cada organización, lo que les otorga el poder de realizar cambios en sus presupuestos. Son los departamentos de planificación estratégica y presupuestación los que necesitan utilizar su experiencia técnica para contribuir al espíritu de la ley.

Además, la implementación se realiza sin requerir los recursos de las finanzas públicas y sin afectar el costo e inversión en materiales, infraestructura y demás elementos necesarios para la adecuada prestación de los servicios públicos.

Se debe cumplir con las disposiciones de la ley de presupuesto, pero esto no significa que la Ley 31131 no se aplique. (Pacori, 2021)

Fiscalización

La Institución de Inspección Nacional del Trabajo (Sunafil) supervisa las condiciones legales, consuetudinarias o contractuales de los trabajadores del CAS durante la ejecución. (Pacori, 2021)

2.2.2. Discriminación regímenes laborales sector público

Regímenes laborales en el Perú

Para entender la Ley 31131, es importante saber cuántos regímenes laborales existen en el ordenamiento jurídico laboral peruano, estos sistemas son:

- El régimen laboral privado de acuerdo al Decreto Legislativo 728 (el régimen laboral se aplica en su totalidad al sector privado, y también al sector público de acuerdo a lo establecido en la legislación de cada organismo).
- Régimen laboral nacional de acuerdo con el Decreto Legislativo 276 (salvo disposición legal en contrario, régimen laboral de aplicación general en el sector público, por ejemplo, a este régimen pertenecen los servidores designados).
- Régimen laboral de los Contratos de Servicios Administrativos (CAS) del Decreto Legislativo 1057 (régimen laboral temporal aplicable a los funcionarios del sector público)

- Régimen de trabajo según el Servicio Civil 30057 (con el permiso previo de la Oficina Estatal de Servicio Civil Servir para introducir el sistema de trabajo gradualmente).).

Actualmente, estos cuatro (4) regímenes laborales coexisten en nuestro ordenamiento jurídico, situación que resulta de importancia para comprender el objeto de la Ley 31131.

Huamán (2010) señala que: “La consolidación del personal que presta servicios en forma estatal dependiente se realizó inicialmente a través del régimen de servicios estatales, regulado exclusivamente por las normas del derecho administrativo. La doctrina sobre este punto señalaba que en nuestro país y la estrecha relación que tiene con el servidor público está regulada por la tesis estatutaria, la cual se caracteriza por establecer una relación inevitable e indivisible entre los componentes centrales de la unilateralidad. Los intereses comunes de la rigidez jurídica interna y los fines que persigue la organización administrativa. (pp. 234-236)

En el marco de esta tesis se asume la regulación exclusiva de las relaciones públicas obrero-patronales por el derecho administrativo. Las leyes laborales no regularon estas relaciones en ese momento, por lo que los servidores no recibieron la protección a la que tenían derecho para prestar servicios de carácter subordinado en el empleo. Sin embargo, poco a poco se produjo la llamada 'salida del derecho administrativo' y el Estado comenzó a contratar mano de obra a través de normas que regían las relaciones en las condiciones del sistema laboral privado.

Morales (2009) Estas razones no deben ser tenidas en cuenta en la inclusión de miles de funcionarios en el sistema laboral de la actividad privada y debería haber prevalecido de todos modos. Se trataba de una integración paulatina, que en el futuro se integraría a un sistema laboral integrado, omitiendo la calificación de “privado” y en todo caso brindando un tratamiento unificado de ciertos aspectos, tales como ocurre como resultado de la calidad del empleador (el Estado) (p. 62)

Si la razón de la transición al sistema laboral privado fue un sistema flexible en términos de seguridad laboral, como en la mayoría de los países del mundo, la razón desapareció como norma obligatoria en la sentencia de la Corte Constitucional por normas incorrectas emitidas por el expediente número 00976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco c. Telefónica del Perú SA) se volvió a la estabilidad absoluta del trabajo en la década de los 80.

2.3 Bases filosóficas

Orientaremos la investigación bajo la premisa filosófica aristotélica empírica del razonamiento de los principios primeros, la esencia y naturaleza de nuestras variables de estudio “Ley CAS 31131” y “Discriminación de los regímenes laborales del sector público”, ello nos permitirá un conocimiento frondoso acerca del problema a tratar, estructurando un marco teórico referencial con rigurosidad científica, basado en el desarrollo del conocimiento jurídico sobre el particular (epistemología).

De igual forma, en el desarrollo de la tesis se adoptará la posición filosófica del positivismo jurídico, en marcado en las teorías, doctrinas, jurisprudencias, derecho comparado, leyes y normas tales como la Ley 1057, D. Legis. 276 y 728, Leyes 30057,

31131 entre otros, que debidamente valoradas e interpretadas por el tesista, nos permita conocer nuestro problema general de investigación, alcanzar nuestros objetivos propuestos y con el trabajo metodológico de campo obtener resultados de comprobación, contrastación y discusión de nuestras hipótesis planteadas, como posibles soluciones de aplicación de la Ley CAS 31131 y la relación discriminativa y desigual a los otros regímenes laborales en las instituciones públicas del Estado.

2.4 Definición de términos básicos

A continuación, se definen conceptos que fundamentan decisiones para el sustento de esta investigación.

Servidor público. Es una persona que presta servicios para el bien público. Esto significa que el trabajo que realiza es en beneficio de otros y no genera ningún beneficio personal (excepto el salario que el sujeto puede recibir por este trabajo). (Definicion.de, 2010)

Beneficios sociales. Compensación no monetaria que recibe un empleado como parte de la compensación por el trabajo realizado, independientemente del salario, para aliviar la ansiedad o maximizar los salarios. (Triangle, 2016)

Carrera administrativa pública. Sistema de gestión de la mano de obra técnica para asegurar la eficacia de la administración y el abastecimiento Estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y desarrollo de los servicios públicos. (Definicion.de, 2010)

Compensación por tiempo de servicio. Un beneficio de seguridad social que está regulado para proporcionar a un empleado ingresos para cubrir gastos imprevistos relacionados con la terminación. (Atahuaman, 2019)

Decreto Legislativo 276. Permitir que se incorporen preferiblemente personal idóneo, asegurar la permanencia, asegurar el desarrollo y promover la realización personal en el desempeño de los servicios públicos. Se expresa en una estructura que puede clasificarse de acuerdo con las calificaciones y habilidades de los funcionarios públicos. (Definicion.de, 2010)

Decreto Legislativo 728. También conocida como Ley de Productividad y Competencia, esta legislación es muy importante para entender cómo transferir fácilmente a las personas empleadas en áreas urbanas y rurales de baja productividad y bajos ingresos a otras actividades de alta productividad. (Definicion.de, 2010)

Ley CAS 1057. Ley que regula el régimen especial de los contratos administrativos de prestación de servicios (CAS). En otras palabras, esta norma tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para la administración pública. (Triangle, 2016)

Ley del Servicio Civil 30057. Ley por la cual las instituciones públicas de un país logran mayores niveles de eficiencia y eficacia a través del mejoramiento de los servicios públicos, brindan efectivamente servicios de calidad y contribuyen al desarrollo de quienes las constituyen. (Definicion.de, 2010)

Regímenes laborales. La totalidad de las principales funciones y actividades administrativas realizadas por los funcionarios públicos. Por tanto, la gestión tiene un modo normal y un modo especial. (rc-consulting, 2017)

Sunafil. Es la Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo. Según la Ley N° 28.806 que creó esta institución, es una institución técnica especializada dependiente del Ministerio del Trabajo, responsable de promover, supervisar y vigilar el cumplimiento de los sistemas legales sociales y laborales. Además, propuestas de seguridad y salud en el trabajo, brindando asesoría técnica, investigando y emitiendo documentos reglamentarios sobre estos temas. (Cortez, 2020)

Trabajadores de segunda categoría. La servidor público que mediante una actividad en el estado acredite que se trata de rentas de cuarta categoría previstas en el artículo 33 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y R.S. 043-2017/SUNAT. (Cortés, 2018)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La aplicación de la Ley 31131 traería efectos favorables estabilidad laboral, línea de carrera en la administración pública sobre, derechos y beneficios de equidad desterrando las desigualdades y discriminación con los regímenes laborales 276 y 728.

2.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Con la aplicación de la Ley 31131 a los CAS dejarían de ser trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728.

HE2. La falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traería conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional.

2.6 Operacionalización de variables

Variable 1: LEY CAS N° 31131

Variable 2: DISCRIMINACIÓN REGÍMENES LABORALES SECTOR PÚBLICO

2.6 Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿Qué, efectos favorables de equidad se lograrían con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público?	La aplicación de la Ley 31131 traería efectos favorables estabilidad laboral, línea de carrera en la administración pública sobre, derechos y beneficios de equidad desterrando las desigualdades y discriminación con los regímenes laborales 276 y 728.	V1=VX LEY CAS N° 31131	Los contratos CAS se incorporan al régimen laboral ley 31131 progresivamente, adquieren el carácter de indefinido, no pueden ser despedidos salvo causa justa debidamente comprobada. La ley se financia con cargo al presupuesto de cada entidad, realizar modificaciones presupuestarias sin demandar gastos de recursos al tesoro público.	Buscaremos mecanismos de factibilidad posible desterrar progresivamente a los trabajadores de segunda clase con derechos desiguales, sin poder alcanzar una vida digna para sus hogares, pues los CAS no cuentan con estabilidad laboral, con una carrera en la administración pública sobre la base del desempeño, recortar las desigualdades de derechos y beneficios con los pertenecientes a los regímenes 276 y 728	-Adecuación progresiva -Modo de incorporación -Índice de trabajadores -Carácter laboral indefinido -Implementación de la Ley -Ingreso concurso público
		V2=VY DISCRIMINACIÓN REGÍMENES LABORALES SECTOR PÚBLICO	Incorporar al régimen laboral 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa a trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).	Factibilidad de cumplimiento de los requisitos que exige la adecuación a la Ley 31131, de forma progresiva de los trabajadores CAS, se dispona la incorporación a los que vienen laboral sin discontinuidad de tiempo más de dos años pasan al carácter indefinido y que se financie con recursos propios de cada entidad en concordancia con Ley SUNAFIL	-Principio de igualdad -Vida digna -Remuneraciones -Retribuciones -Compensaciones -Beneficios sociales -Afectación presupuestaria

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Observaremos con rigurosidad científica el comportamiento de las variables “Ley CAS N° 31131” y “Discriminación regímenes laborales sector público”.

Diseño no experimental, de corte transversal pues recopilaremos información laboral relevante correspondiente al presente año.

Tipo investigación aplicada por tratarse de un problema práctico de la realidad jurídica que requiere ser estudiada a fin de lograr razonamientos o inferencias proposicionales tendiente a su solución.

Nivel Descriptivo correlación entre variables “Ley CAS 31131” y “Discriminación de los regímenes laborales del sector público”.

Enfoque Mixto, pues cuantitativamente de precisará una población de estudio, del cual numéricamente cogeremos una porción o subconjunto de elementos que constituirá nuestra muestra de estudio, y cualitativamente analizaremos, valoraremos e interpretaremos los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Letrados agremiados al Colegio de Abogados de Huaura

3.2.2. Muestra

La muestra lo constituirá cincuenta abogados conocedores de la materia laboral.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta como técnica aplicarse a la muestra de nuestro universo poblacional de estudio vía instrumento consistente en cuestionario de preguntas.

3.4. Procesamiento de datos y presentación de resultados

La información recopilada será debidamente procesada, con los datos valederos sometidos procederemos a alimentarlos en el sistema informático Excel, de tablas y gráficos, los resultados se interpretarán por el tesista en el Capítulo IV del Informe Final o Borrador de la Tesis.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

Tabla 1. *¿Los efectos de la Ley CAS 31131 repercuten en la discriminación de los regímenes laborales del sector público?*

	Frecuencia	%
Si	38	76%
No	05	10%
No responde	07	14%
TOTAL	50	100%

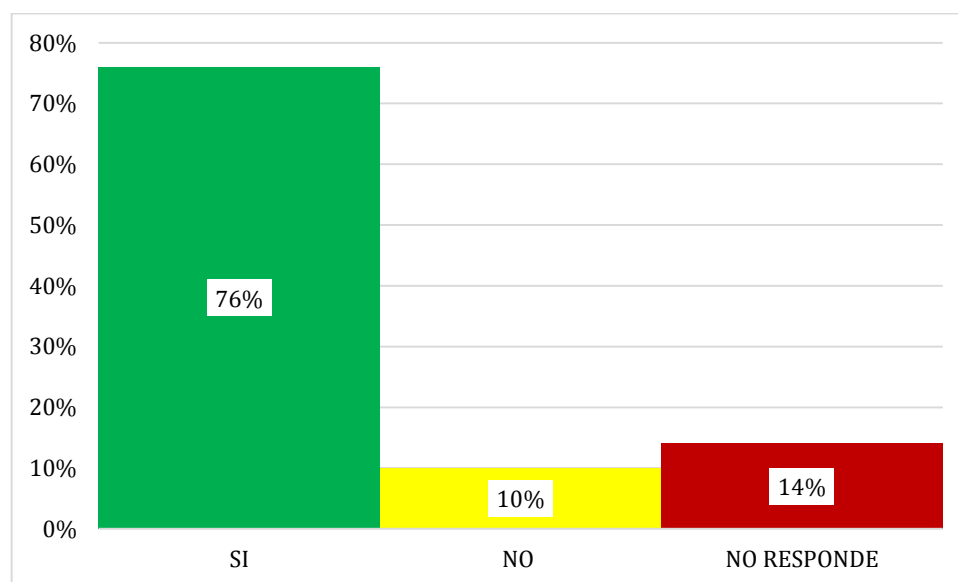


Figura 1. Sobre efectos de la Ley CAS 31131 repercuten en la discriminación de los regímenes laborales del sector público.

Interpretación

La muestra representativa, constituido por cincuenta abogados que ejercen en la provincia de Huaura, el 76 % dio respuesta que, la aplicación de la nueva Ley laboral por insistencia de adecuación progresiva de los trabajadores CAS a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 repercutiría favorablemente en desterrar progresivamente la discriminación laboral del sector público, en vista que, se viene realizando una misma labor para el Estado con diferentes remuneraciones y beneficios sociales. Mínimamente del 10 % opino en contrario, los restantes 14 % dudaron y dejaron en blanco su respuesta.

Tabla 2. *¿La Ley CAS 31131 buscan alcanzar equilibrio remunerativo con los regímenes 276 y 728?*

	Frecuencia	%
Si	39	78%
No	05	10%
No responde	06	12%
TOTAL	50	100%

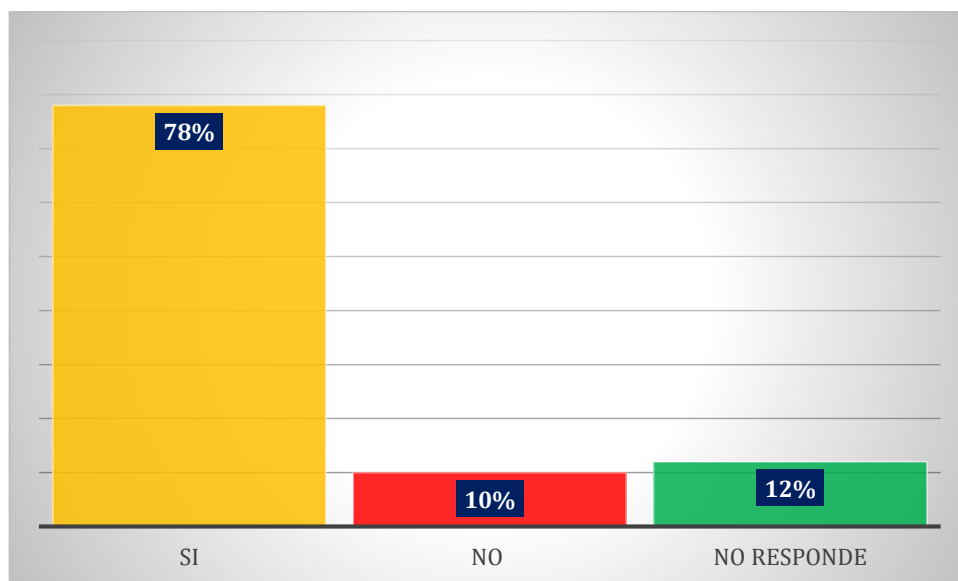


Figura 2. La Ley CAS 31131 buscan alcanzar equilibrio remunerativo con los regímenes 276 y 728.

Lectura

Una de las debilidades de los más de catorce regímenes que presentan el sector laboral en el Perú, específicamente los que se encuentran bajo el alcance de los D. Legis. 276 y 728 lo constituye la parte económica salarial mensual, con la Ley de adecuación 31131 se buscaría alcanzar el indicador equilibrio de la estructura remunerativa y otros escenarios laborales, pues se viene atentando la dignidad humana ya que la Constitución Política dispone conceder a los trabajadores sueldos que les permita alcanzar bienestar familiar; un 10 % no estuvo de acuerdo, el 12 % guardó silencio.

Tabla 3. ¿Los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría?

	Frecuencia	%
Si	35	70%
No	06	12%
No responde	09	18%
TOTAL	50	100%

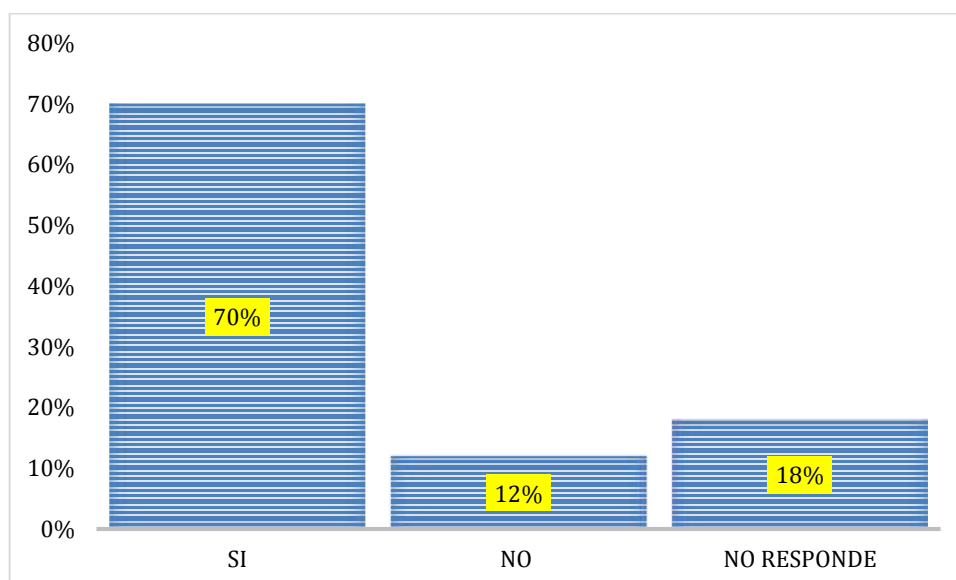


Figura 3. Los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría.

Comentario

El 70 % del sondeo asintió que los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría debido a la histórica discriminación de los CAS y sus familias, traslucen desigualdades laborales, afectando dignidad humana contraviniendo finalidad de bienestar y bien común de toda ley, de acuerdo con la incorporación progresiva como alternativa posible de solución, necesitan criar y alimentar adecuadamente a sus hijos, o una minoría tiene derecho a beneficios económicos en perjuicio de la precarización de los de otros; un 12 % dejó entrever no son trabajadores de segunda, los restantes no opinaron.

Tabla 4. *¿La Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728?*

	Frecuencia	%
Si	40	80%
No	04	8%
No responde	06	12%
TOTAL	50	100%

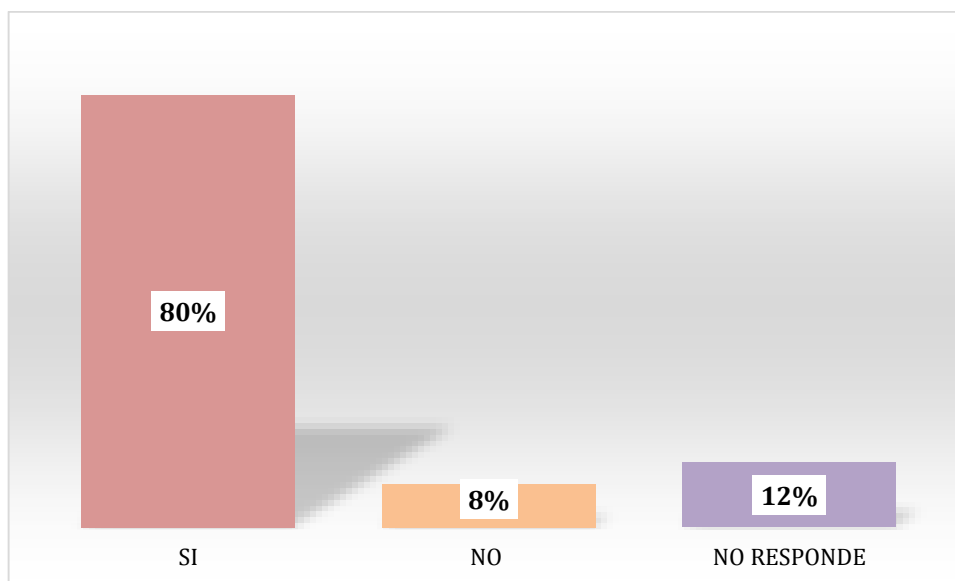


Figura 4. La Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728.

Reflexión

La muestra categóricamente reconoció en un 80 %, que la Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores de la Ley 1057 laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728, ello tiene sustento constitucional como forma de erradicar la discriminación con los otros regímenes laborales del Sector Público, pues la incorporación progresiva automáticamente alcanza el desarrollar labores permanentes, de esa forma se eliminaría los abusos y precariedad de los híbridos contratos de servicios RECAS dado desde el 2008; 8 % opinó en contrario, los restantes 12 % timoratos dudaron en sus respuestas.

Tabla 5. *¿La Ley CAS 31131 debería buscar que los trabajadores pasen a los 276 y 728 previo concurso público?*

	Frecuencia	%
Si	25	50%
No	15	30%
No responde	10	20%
TOTAL	50	100%

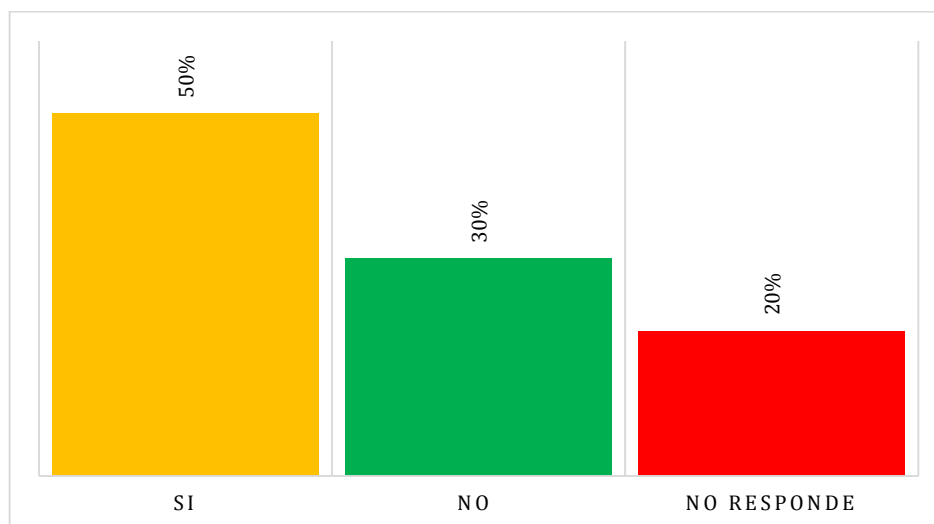


Figura 5. La Ley CAS 31131 debería buscar que los trabajadores pasen a los 276 y 728 previo concurso público.

Lectura

Para el 50 % del sondeo prevalece la meritocracia, conforme exige la Ley Servir que busca implementar el régimen laboral único, no se puede pasar sin previo concurso público de méritos a trabajadores de la Ley 1057 a los regímenes 276 y 728, eso contraviene la línea de carrera, el facilismo es perjudicial en este extremo conforme la que se pretende con la Ley 31131, el 30 % no estuvo de acuerdo con el concurso público, el 20 % no dio respuesta.

Tabla 6. *¿La Ley CAS 31131 tiene como finalidad alcanzar la carrera de la función laboral pública de los trabajadores?*

	Frecuencia	%
Si	10	20%
No	30	60%
No responde	10	20%
TOTAL	50	100%

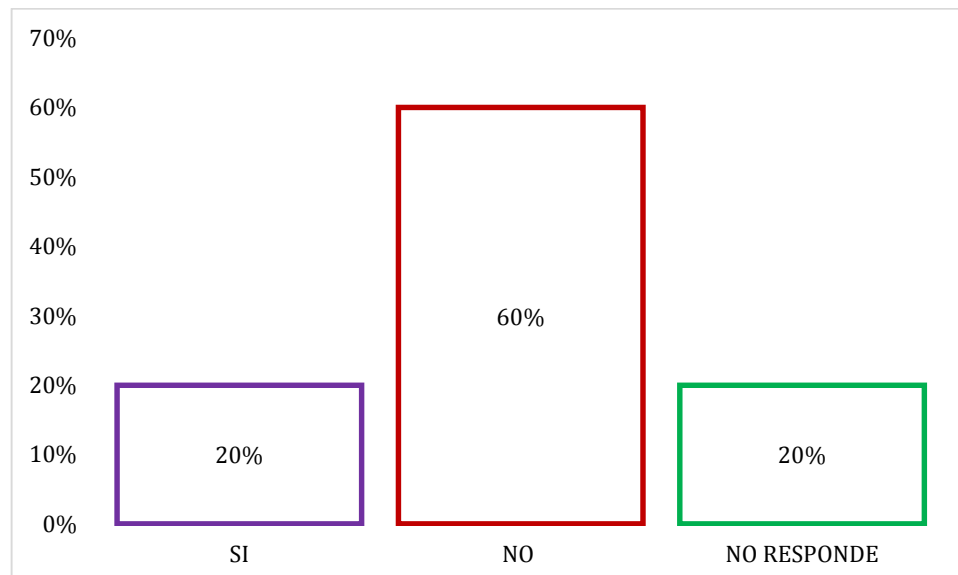


Figura 6. La Ley CAS 31131 tiene como finalidad alcanzar la carrera de la función laboral pública de los trabajadores.

Interpretación

El 60 % de la muestra reconoció que la Ley CAS 31131 no tiene la finalidad de alcanzar la carrera en la función pública de los trabajadores, pues contraviene el propósito de la Ley Servir, meritocracia a través de concurso público para acogerse al régimen laboral único, eso es lo que no quieren los servidores CAS quienes constituyen más del 50% del personal laboral del Estado, quienes coexistente con trabajadores de otros regímenes, con desigualdad de derechos, sin estabilidad laboral, beneficios, ni carrera de la función pública; que si bien es cierto se vulnera principios constitucionales de igualdad y dignidad; sin embargo opinaron por el concurso público, 20 % dijo que si tiene finalidad, los restantes no opinaron.

Tabla 7. *¿La Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores?*

	Frecuencia	%
Si	40	80%
No	05	10%
No responde	05	10%
TOTAL	50	100%

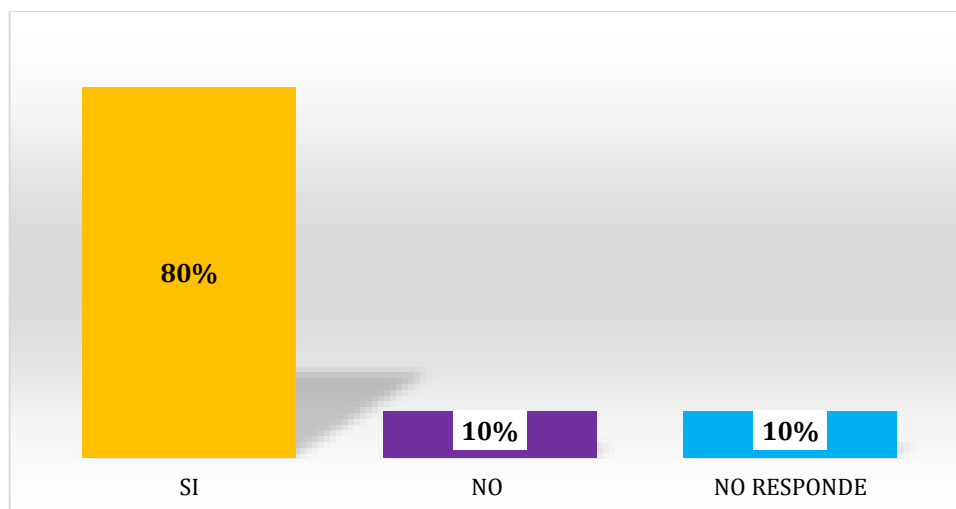


Figura 7. La Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores.

Reflexión

El 80 % reconoció que la Ley 31131 si persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores, sanear y atender este problema de intereses legítimos con amparo constitucional busca erradicar discriminación laboral en el Estado, debiendo darse progresivamente a trabajadores CAS con trabajo permanente, ello no resulta fácil pero necesario para enmendar injusticias y precariedad generada por RECAS; un 10 % dijo en contrario, otro 10 % guardo silencio.

Tabla 8. *¿La Ley 31131 colisiona con la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013?*

	Frecuencia	%
Si	30	60%
No	10	20%
No responde	10	20%
TOTAL	50	100%

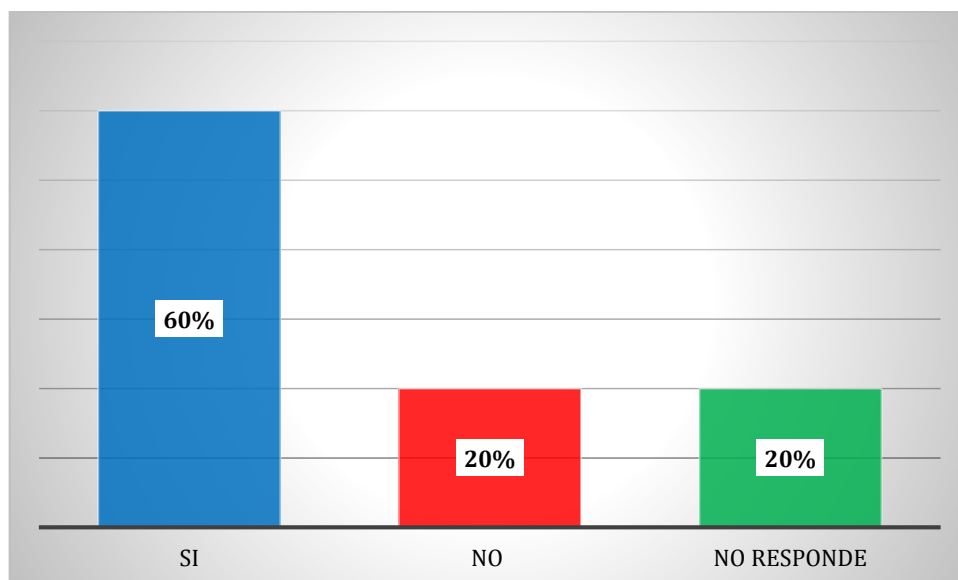


Figura 8. La Ley 31131 colisiona con la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013.

Comentario

El marco normativo de la Ley del Servicio Civil 30057, vigente desde el 2013 su propósito alcanzar régimen laboral único previa meritocracia de concurso público, solo el 1 % de trabajadores públicos se han adecuados a la Ley, mientras la Ley 31131 de incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 prevé los requisitos de adecuación, trabajador permanente con dos años que ingreso por concurso público, control Ley Sunafil y financiamiento con recursos propios de cada entidad, colisionaría con Servir, fue el sentir del 60 % del sondeo muestral, un 20 % no estuvo de acuerdo, los últimos no respondieron.

Tabla 9. ¿La incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 debe ser controlada por Ley Sunafil?

	Frecuencia	%
Si	05	10%
No	35	70%
No responde	10	20%
TOTAL	50	100%

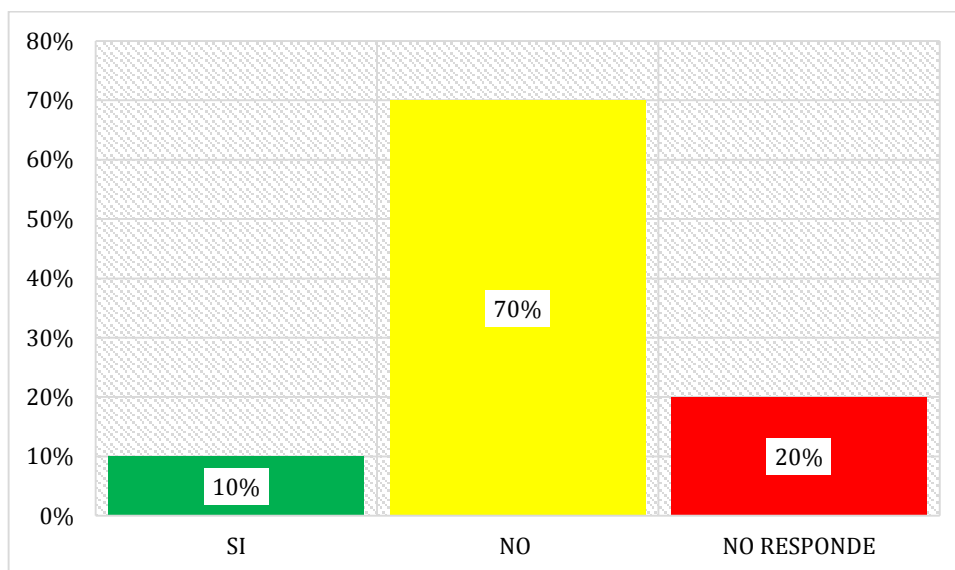


Figura 9. La incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 debe ser controlada por Ley Sunafil.

Comentario

Desplazar e incorporar más de 286,797 trabajadores de la Ley 1057 a los decretos legislativos en comento, resulta imposible su control por Sunafil, institución de fiscalización laboral de reciente data con trabajadores de diferentes regímenes laborales, lo dejo entrever el 70 % un 10 % contesto afirmativamente, los restantes dejaron en blanco su respuesta.

Tabla 10. *¿Considera que la Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad en el tiempo?*

	Frecuencia	%
Si	45	90%
No	03	6%
No responde	02	4%
TOTAL	50	100%

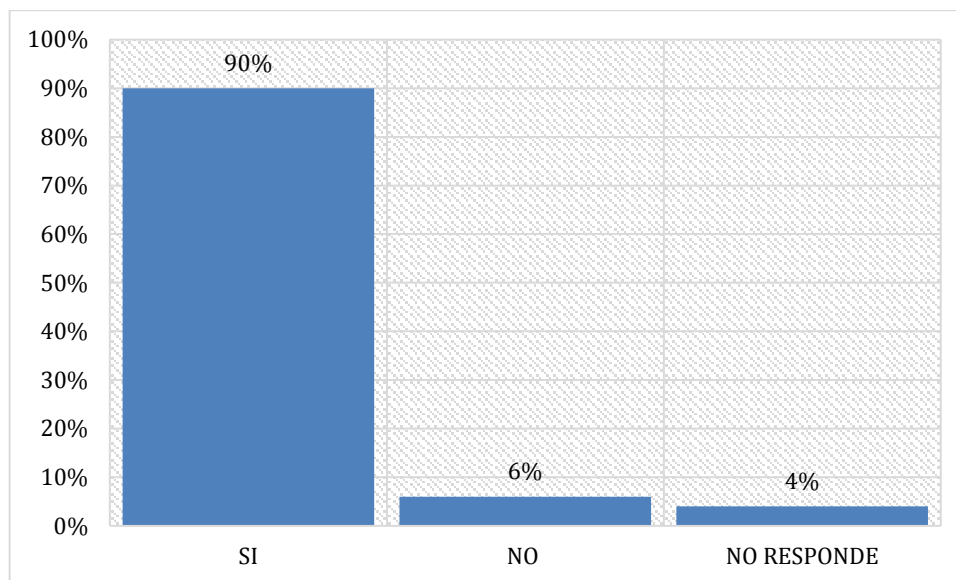


Figura 10. Considera que la Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad en el tiempo.

Interpretación

La Ley carece de financiamiento y sostenibilidad económica, significa desembolso al MEF de más de 3 637 105 756,50 soles, generaría desequilibrio presupuestal contraviniendo el artículo 78 de la Constitución Política, el paso progresivo de los CAS a los regímenes laborales, nos precisan que serán con recurso presupuestales propios de cada entidad; quiere decir, que esta Ley nació sin presupuesto, opino el 90 % del sondeo, los restantes no opinaron o respondieron.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general (de tipo analítica con las conectivas lógicas Si y Entonces)

Si se aplicara la Ley 31131 entonces traería efectos favorables estabilidad laboral, línea de carrera en la administración pública sobre, derechos y beneficios de equidad desterrando las desigualdades y discriminación con los regímenes laborales 276 y 728.

Qué corroborado con los resultados de tablas y gráficos 01 al 05 por lo siguiente:

1. La muestra en un 76 % dio respuesta afirmativa, la aplicación de la Ley laboral por insistencia 31131 de adecuación progresiva de trabajadores CAS a regímenes Decretos Legislativos 276 y 728 repercute favorablemente en desterrar la discriminación laboral del sector público.
2. Para esta realidad del mundo moderno que vivimos, no puede realizarse una misma labor para el Estado con diferentes remuneraciones y beneficios sociales, se

lesiona la dignidad humana del trabajador y su familia, debe buscarse equilibrio remunerativos y demás beneficios.

3. La Ley 31131 es un indicador favorable de equilibrio de estructuras remunerativas y otros escenarios laborales, equiparados con los alcances de los D. Legis. 276 y 728, pues actualmente se viene atentando la dignidad humana de los trabajadores con sueldos que no les permiten alcanzar bienestar familiar conforme manda la Constitución Política.
4. El 70 % del muestreo reconoció que los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría debido a la histórica discriminación de los CAS y sus familias, por las desigualdades laborales, contraviniendo finalidad de bienestar y bien común de toda ley.
5. La Ley busca incorporación progresiva y sostenida en el tiempo como alternativa posible de solución, pues los trabajadores necesitan criar y alimentar adecuadamente a sus hijos, para su realización como persona humana
6. El 80 % de la muestra acepta que la Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores de la Ley 1057 laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728, ello tiene sustento constitucional como forma de erradicar la discriminación con los otros regímenes laborales del Sector Público, ello eliminaría los abusos y precariedad de los híbridos contratos de servicios RECAS dado desde el 2008.
7. El 50 % del sondeo de acuerdo prevalencia meritocracia, conforme exige la Ley Servir que busca implementar el régimen laboral único, no se puede pasar sin previo concurso público de méritos a trabajadores de la Ley 1057 a los regímenes 276 y 728, eso contraviene la línea de carrera, el facilismo es perjudicial en este extremo.

Hipótesis específicas (de investigación o de trabajo Hi descriptiva correlacionales)

HE1. Con la aplicación de la Ley 31131 los CAS dejarían de ser trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728.

HE2. La falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traería conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional.

Se corroboran con los resultados de tablas y gráficos 06 al 10 según detalle:

1. El 60 % de la muestra reconoció que la Ley CAS 31131 no tiene la finalidad de alcanzar la carrera en la función pública de los trabajadores, pues contraviene el propósito de la Ley Servir, meritocracia a través de concurso público para acogerse al régimen laboral único.
2. Los servidores CAS constituyen más del 50% de la masa laboral del Estado, trabajan en simultáneo con personal de otros regímenes, con desigualdad de derechos, sin estabilidad laboral, beneficios, ni carrera de la función pública; ello vulnera principios constitucionales de igualdad y dignidad.
3. El 80 % reconoció que la Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral buscando sanear y atender problemas laborales de intereses legítimos dentro del marco constitucional, buscando erradicar discriminación.
4. Debe darse progresivamente el paso de los trabajadores CAS, al ámbito de los D. Legis. 276 y 728, pues no resulta fácil enmendar las injusticias y precariedades generadas por RECAS

5. El marco normativo de la Ley del Servicio Civil 30057, vigente desde el 2013 persigue régimen laboral único, vía meritocracia concurso público, solo el 1 % de trabajadores públicos se han adecuados, la Ley 31131 de incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 prevé los requisitos de adecuación, trabajo indefinido haber tenido dos años que ingreso por concurso público, bajo control Ley Sunafil y financiamiento con recursos propios de cada entidad, hecho que colisiona con Servir
6. Desplazar la incorporar más de 286,797 trabajadores de la Ley 1057 a los decretos legislativos 276 y 728 resulta imposible controlarlo por Ley Sunafil, institución de fiscalización laboral de reciente data con trabajadores de diferentes regímenes laborales, lo dejó entrever el 70 %.
7. La Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad económica en el tiempo; significa un desembolso del MEF ascendente a más de 3 mil 637 millones 105 756.50 soles, genera desequilibrio presupuestal, indicador principal para ser considerado inconstitucional por el Tribunal competente.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

1. Para esta realidad del mundo moderno que vivimos, no puede realizarse una misma labor para el Estado con diferentes remuneraciones y beneficios sociales, se lesiona la dignidad humana del trabajador y su familia, debe buscarse equilibrio remunerativos y demás beneficios.
2. Los servidores CAS constituyen más del 50% de la masa laboral del Estado, trabajan en simultáneo con personal de otros regímenes, con desigualdad de derechos, sin estabilidad laboral, beneficios, ni carrera de la función pública; ello vulnera principios constitucionales de igualdad y dignidad.
3. Desplazar la incorporar más de 286,797 trabajadores de la Ley 1057 a los decretos legislativos 276 y 728 resulta imposible controlarlo por Ley Sunafil, institución de fiscalización laboral de reciente data con trabajadores de diferentes regímenes laborales, lo dejó entrever el 70 %

5.2. Conclusiones

1. La muestra en un 76 % dio respuesta afirmativa, la aplicación de la Ley laboral por insistencia 31131 de adecuación progresiva de trabajadores CAS a regímenes Decretos Legislativos 276 y 728 repercute favorablemente contra la discriminación laboral del sector público.
2. El 70 % del muestreo reconoció que los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría debido a la histórica discriminación de los CAS y sus familias, por las desigualdades laborales, contraviniendo finalidad de bienestar y bien común de toda ley.
3. El 60 % de la muestra reconoció que la Ley CAS 31131 no tiene la finalidad de alcanzar la carrera en la función pública de los trabajadores, pues contraviene el propósito de la Ley Servir, meritocracia a través de concurso público para acogerse al régimen laboral único.
4. El 80 % reconoció que la Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral buscando sanear y atender problemas laborales de intereses legítimos dentro del marco constitucional, buscando erradicar discriminación.
5. El marco normativo de la Ley del Servicio Civil 30057, vigente desde el 2013 persigue régimen laboral único, vía meritocracia concurso público, solo el 1 % de trabajadores públicos se han adecuados, la Ley 31131 de incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 prevé los requisitos de adecuación, trabajo indefinido haber tenido dos años que ingreso por concurso público, bajo control Ley Sunafil y financiamiento con recursos propios de cada entidad, hecho que colisiona con Servir.

6. La Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad económica en el tiempo; significa un desembolso del MEF ascendente a más de 3 mil 637 millones 105 756.50 soles, genera desequilibrio presupuestal, indicador principal para ser considerado inconstitucional por el Tribunal competente.

5.3. Recomendaciones

1. La Ley 31131 es un indicador favorable de equilibrio de estructuras remunerativas y otros escenarios laborales, equiparados con los alcances de los D. Legis. 276 y 728, pues actualmente se viene atentando la dignidad humana de los trabajadores con sueldos que no les permiten alcanzar bienestar familiar conforme manda la Constitución Política.
2. La Ley busca la incorporación progresiva y sostenida en el tiempo como alternativa posible de solución, pues los trabajadores necesitan criar y alimentar adecuadamente a sus hijos, para su realización como personas humanas
3. El 80 % de la muestra acepta que la Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores de la Ley 1057 laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728, ello tiene sustento constitucional como forma de erradicar la discriminación con los otros regímenes laborales del Sector Público, ello eliminaría los abusos y precariedad de los híbridos contratos de servicios RECAS dado desde el 2008.
4. El 50 % del sondeo de acuerdo prevalencia meritocracia, conforme exige la Ley Servir que busca implementar el régimen laboral único, no se puede pasar sin previo concurso público de méritos a trabajadores de la Ley 1057 a los

regímenes 276 y 728, eso contraviene la línea de carrera, el facilismo es perjudicial en este extremo. Debe darse progresivamente el paso de los trabajadores CAS, al ámbito de los D. Legis. 276 y 728, pues no resulta fácil enmendar las injusticias y precariedades generadas por RECAS.

5. El artículo 78 de la Constitución Política referido al presupuesto general equilibrado de la república, para que no se vea afectado agresivamente, el paso de los CAS a los regímenes laborales debe serlo progresivamente, agotando aparejados recursos presupuestales propios de cada entidad

REFERENCIAS

6.1 Fuentes Documentales

García, P. (2017). *Identificar como se vulneran los derechos de organización sindical y contrato*. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Olivares, O. (2017). *La precariedad del empleo a contrata regulado en la Ley N° 18.834: Una crítica a la normativa vigente*. Santiago - Chile: Universidad de los Andes.

6.2 Fuentes Bibliográficas

Huamán, E. (2010). *El Contrato Administrativo de Servicios. Comentarios a un controvertido régimen de contratación de personal en el Estado*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

6.3 Fuentes Hemerográficas

Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS Revista de Investigación* , 10(1), 1-13.

Atahuaman, C. (2019). Compensación por tiempo de servicio. *Boletín Informativo Laboral*, 93(1), 1-9.

Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios. *Revista Verba Iuris*, 13(40), 111-127.

- Gimeno, J. (2017). Hacia una nueva Ley de Contrataciones del sector público. ¿Una nueva oportunidad perdida? *Revista Española de Derecho Administrativo*, 1(17), 181-221.
- Morales, P. (2009). Los servicios no personales y el empleo público. *Revista Laborem*, 9(1), 60-70.
- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del Régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista de Derecho Público Económico*, 1(21), 129-145.
- Rolong, V. (2016). El contrato realidad como mecanismo para develar el fraudulento uso de los contratos de prestación de servicios en las administraciones públicas. *Erg@omnes Revista Jurídica*, 8(1), 61-73.
- Varela, F. (2021). Ley N° 31131: golpe a la reforma del empleo público y la obligación del gobierno de impulsar su inconstitucionalidad antes de las elecciones. *Revista Actualidad Laboral*.

6.4 Fuentes Electrónicas

- Asociación de Contribuyentes del Perú. (2021). *El regimen CAS: el elefante en la sala*. Obtenido de https://tucontribuyes.com/wp-content/uploads/2021/03/CiudadanoVIP_Cost-Beneficio_ACP.pdf
- Castañeda, Arroyo, & Velez. (2021). *La Ley N° 31131 no es constitucional*. Obtenido de <https://cav-abogado.com/f/la-ley-n%C2%B0-31131-no-es-constitucional>
- Cortez, N. (2020). *¿Qué es la Sunafil? ¿Qué hace?* Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/que-es-sunafil/>

Definicion.de. (2010). *Servidor Público*. Obtenido de <https://definicion.de/servidor-publico/>

Lampadia. (2021). *Comentarios informativos - El fin de toda esperanza de un Estado eficiente y meritocrático*. Obtenido de <https://www.lampadia.com/opiniones/lampadia/comentarios-informativos-el-fin-de-toda-esperanza-de-un-estado-eficiente-y-meritocratico/>

Pacori, J. (2021). *Comentarios a la Ley 31131, llamada sindicalmente «Ley de la eliminación del CAS»: interpretación normativa a partir de principios laborales*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/comentarios-ley-31131-ley-eliminacion-cas-interpretacion-normativa/>

rc-consulting. (2017). *¿Cuáles son los regímenes laborales públicos?* Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

Triangle. (2016). *Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación*. Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/beneficios-sociales/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: EFECTOS DE LA LEY CAS N°31131 Y LA DISCRIMINACION DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Metodología
<p>Problema General ¿Qué, efectos favorables de equidad se lograrían con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿En qué medida, los CAS resultarían trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728?</p> <p>PE2. ¿Cómo, la falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traerá conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional?</p>	<p>Objetivo General Evaluar los efectos favorables de equidad que se lograrían con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector público.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Valorar si los CAS resultarían trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728.</p> <p>OE2. Determinar si la falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traerá conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional.</p>	<p>Hipótesis General: La aplicación de la Ley 31131 traería efectos favorables estabilidad laboral, línea de carrera en la administración pública sobre, derechos y beneficios de equidad desterrando las desigualdades y discriminación con los regímenes laborales 276 y 728.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Con la aplicación de la Ley 31131 los CAS dejarían de ser trabajadores de segunda categoría o clase frente a las desigualdades de derechos de los regímenes 276 y 728.</p> <p>HE2. La falta de financiamiento y sostenibilidad económica de la Ley 31131 aprobada por insistencia traería conflictos sociales frente a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ejecutivo ante el Tribunal Constitucional</p>	<p>Diseño no experimental, de corte transversal Tipo investigación aplicada. Nivel Descriptivo correlación entre variables “Ley CAS 31131” y “Discriminación de los regímenes laborales del sector público”. Enfoque Mixto.</p> <p>Población y muestra Letrados agremiados al Colegio de Abogados de Huaura La muestra lo constituirá cincuenta abogados conocedores de la materia laboral</p> <p>Técnicas e instrumentos La encuesta como técnica aplicarse a la muestra de nuestro universo poblacional de estudio vía instrumento consistente en cuestionario de preguntas.</p> <p>Procesamiento de datos y resultados La información recopilada será debidamente procesada, con datos valederos sometidos, los resultados se interpretarán por el tesista en el Capítulo IV del Informe Final o Borrador de la Tesis.</p>

Anexo 2. Cuestionario

EFFECTOS DE LA LEY CAS N°31131 Y LA DISCRIMINACION DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO

El presente pliego de preguntas tiene como finalidad acopiar datos acerca Efectos de la Ley CAS n°31131 y la Discriminación de los Regímenes Laborales del Sector Público. Agradecemos su colaboración, sírvase responder con toda tranquilidad, veracidad y responsabilidad.

Se hace diferentes preguntas donde deberá marcar una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta.

N°	Ítem	Si	No	No responde
1	Los efectos de la Ley CAS 31131 repercuten en la discriminación de los regímenes laborales del sector público.			
2	La Ley CAS 31131 buscan alcanzar equilibrio remunerativo con los regímenes 276 y 728.			
3	Los trabajadores del aparato estatal pertenecientes a la Ley 1057 son considerados de segunda categoría.			
4	La Ley CAS 31131 persigue que los trabajadores laboren en forma indefinida al igual que los del D. Legis. 276 y 728.			
5	La Ley CAS 31131 debería buscar que los trabajadores pasen a los 276 y 728 previo concurso público.			
6	La Ley CAS 31131 tiene como finalidad alcanzar la carrera de la función laboral pública de los trabajadores			
7	La Ley 31131 persigue principios de igualdad y dignidad laboral de sus trabajadores.			
8	La Ley 31131 colisiona con la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013.			
9	La incorporación de los CAS a los regímenes 276 y 278 debe ser controlada por Ley Sunafil			
10	Considera que la Ley por insistencia 31131 carece de financiamiento y sostenibilidad en el tiempo.			