



Artículo de revisión / Review article

La eficacia de la Ley N° 31131 frente a los Principios de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata (2021–2023)

The Effectiveness of Law N° 31131 in Light of the Principles of Continuity of Employment Relationships and the Primacy of Reality for Workers of the Provincial Municipality of Tambopata (2021–2023)

David Szczepansky-Grobas ^{1*}; Luz Almanza-Huamán ¹; Rubén Paucara-Charca ¹; María Taipe-Castillo ¹; Aldo Landa-Almanza ²; Kelltow Muñoz-Laura ¹

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Tambopata, Perú

²Universidad Andina del Cusco, Tambopata, Perú

Recibido: 15/12/2023

Aceptado: 31/03/2024

Publicado: 20/06/2024

*Autor de correspondencia: dszczepansky@unamad.edu.pe

Resumen: Esta revisión sistemática evaluó la eficacia de la Ley N° 31131 en la protección de los principios de continuidad laboral y primacía de la realidad en el sector municipal peruano (2021–2023). Siguiendo las directrices PRISMA, se analizaron 90 estudios identificados en bases de datos Scopus, Web of Science, Scielo, Google Scholar y el repositorio ALICIA de CONCYTEC, tras un riguroso cribado y evaluación de sesgo con ROBINS-I. Los resultados evidencian que la declaración de inconstitucionalidad de la norma (STC 0013-2021-PI/TC) anuló la protección del personal CAS, perpetuando la desnaturalización contractual y una brecha salarial crítica. Se concluye que la eficacia de la ley fue nula, manteniendo una precariedad estructural que vulnera derechos fundamentales. Ante la ausencia de literatura específica sobre la Municipalidad Provincial de Tambopata, se requiere una reforma integral del empleo público y el desarrollo de investigaciones empíricas locales en la región Madre de Dios.

Palabras clave: Derechos laborales, Ley 31131, Régimen CAS, Revisión sistemática, Trabajadores municipales.

Abstract: This systematic review evaluated the effectiveness of Law No. 31131 in safeguarding the principles of employment continuity and the primacy of reality in the Peruvian municipal sector (2021–2023). Following the PRISMA guidelines, 90 studies identified in the Scopus, Web of Science, Scielo, Google Scholar, and CONCYTEC's ALICIA repository databases were analyzed after rigorous screening and bias assessment using ROBINS-I. The results show that the declaration of unconstitutionality of the law (STC 0013-2021-PI/TC) nullified the protection of CAS personnel, perpetuating contractual denaturalization and a critical wage gap. It is concluded that the law was ineffective, maintaining a structural precariousness that violates fundamental rights. Given the lack of specific literature on the Provincial Municipality of Tambopata, a comprehensive reform of public employment and the development of local empirical research in the Madre de Dios region are required.

Keywords: Labor rights, Law 31131, CAS regime, Systematic review, Municipal workers.

1. Introducción

El empleo público en el Perú ha experimentado transformaciones significativas en las últimas dos décadas, caracterizadas por la proliferación de regímenes laborales paralelos, la precarización de las condiciones de trabajo y la tensión permanente entre los principios constitucionales de protección laboral y las restricciones presupuestarias del Estado. En este contexto, la Ley N° 31131, promulgada el 6 de marzo de 2021, representó un intento legislativo de abordar la vulnerabilidad de los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), estableciendo su conversión progresiva a contratos a plazo indeterminado y garantizando derechos laborales fundamentales (Cuba, 2023).

La Municipalidad Provincial de Tambopata, ubicada en la región amazónica de Madre de Dios, constituye un caso emblemático de las problemáticas del empleo público municipal peruano. Como muchas municipalidades del país, Tambopata ha recurrido históricamente a modalidades contractuales precarias, contratos CAS y locación de servicios, para cubrir necesidades permanentes de personal, generando situaciones de desnaturalización contractual que vulneran los principios constitucionales de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad (Quintanilla, 2023; Sotomayor, 2023).

La declaración de inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 por el Tribunal Constitucional en diciembre de 2022 (STC Exp. N° 0013-2021-PI/TC) (Expediente 0013-2021-PI/TC, 2021) generó un vacío normativo que dejó sin protección a miles de trabajadores municipales (Cuba, 2023; Gomez, 2022). Esta situación plantea interrogantes fundamentales sobre la eficacia de las intervenciones legislativas para proteger derechos laborales en el sector público y sobre la aplicación efectiva de principios constitucionales laborales en contextos de restricción presupuestaria y fragmentación normativa.

El marco normativo del empleo público peruano se caracteriza por su complejidad y fragmentación. Coexisten múltiples regímenes laborales con derechos, obligaciones y mecanismos de protección diferenciados:

1. **Decreto Legislativo N° 276** (1984): Régimen de la Carrera Administrativa, aplicable a funcionarios y servidores públicos nombrados, que ofrece estabilidad laboral absoluta.
2. **Decreto Legislativo N° 728** (1997): Régimen laboral de la actividad privada, aplicable a obreros municipales y algunos servidores públicos contratados.
3. **Decreto Legislativo N° 1057** (2008): Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), creado como régimen transitorio pero convertido en permanente, con protección laboral limitada.
4. **Ley N° 30057** (2013): Ley del Servicio Civil (Ley SERVIR), que busca unificar el empleo público bajo un régimen meritocrático, con implementación lenta y resistida (Martínez, 2022; Sanga Coarite, 2023).
5. **Ley N° 31131** (2021): Ley que establecía la eliminación progresiva del régimen CAS, declarada inconstitucional en 2022 (Cuba, 2023).

Esta multiplicidad de regímenes genera desigualdad, discriminación y precariedad laboral, afectando particularmente a trabajadores municipales que realizan funciones permanentes bajo modalidades contractuales temporales (Moran, 2022; Ortiz, 2021).

La presente investigación busca responder la siguiente pregunta principal: ¿Cuál fue la eficacia de la Ley N° 31131 en la protección de los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata y otras municipalidades peruanas durante el período 2021–2023?

Esta revisión sistemática se guio por las siguientes cuatro preguntas de investigación:

1. ¿Qué evidencia existe sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana relacionada con trabajadores municipales?
2. ¿Qué evidencia existe sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y CAS en municipalidades peruanas?
3. ¿Cuáles fueron las consecuencias jurídicas y laborales de la declaración de inconstitucionalidad de la Ley N° 31131?
4. ¿Qué factores estructurales explican la persistencia de la precariedad laboral en el empleo público municipal peruano?

Al respecto, para el desarrollo de la investigación, nos propusimos el siguiente objetivo general: Evaluar sistemáticamente la eficacia de la Ley N° 31131 en la protección de los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad en trabajadores municipales peruanos durante el período 2021–2023.

Adicionalmente, planteamos los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y sintetizar la evidencia disponible sobre la implementación y efectos de la Ley N° 31131 en municipalidades peruanas.
2. Analizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana relacionada con trabajadores municipales.
3. Documentar la prevalencia y características de la desnaturalización contractual en municipalidades peruanas.
4. Evaluar las consecuencias de la declaración de inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 para trabajadores municipales.
5. Identificar factores estructurales que explican la persistencia de la precariedad laboral en el empleo público municipal.
6. Formular recomendaciones basadas en evidencia para la protección efectiva de derechos laborales de trabajadores municipales.

1.1 El principio de continuidad de relaciones laborales

El principio de continuidad de relaciones laborales es un principio fundamental del derecho del trabajo que establece que las relaciones laborales tienden a ser estables y de duración indefinida, privilegiando la permanencia del vínculo laboral sobre su terminación (OIT, 2006; Raso, 2021). Este principio se fundamenta en el reconocimiento del trabajo como fuente principal de sustento y desarrollo personal, y en la necesidad de proteger al trabajador frente a la terminación arbitraria de la relación laboral.

En el contexto del empleo público peruano, el principio de continuidad laboral está reconocido constitucionalmente en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú (1993), que establece que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Sin embargo, su aplicación en el sector público ha sido limitada y contradictoria, particularmente en el caso de trabajadores contratados bajo regímenes especiales como el CAS o la locación de servicios (Condori, 2023; Palomino, 2021).

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano ha desarrollado criterios para la aplicación del principio de continuidad en el sector público, estableciendo que cuando un trabajador realiza labores de naturaleza permanente bajo subordinación y dependencia, debe

reconocerse la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, independientemente de la modalidad contractual formal utilizada (Expediente N° 00002-2010-AI/TC, 2010). Sin embargo, estos criterios han sido aplicados de manera inconsistente, con frecuentes excepciones basadas en consideraciones presupuestarias o de política pública (Canessa, 2022; Corrales, 2023).

1.2 El principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad es un principio rector del derecho laboral que establece que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, (OIT, 2006; Raso, 2021). Este principio reconoce que las relaciones laborales se definen por la situación de hecho, prevaleciendo la verdad de los hechos sobre lo estipulado formalmente en contratos o documentos.

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha reconocido el principio de primacía de la realidad como un principio implícito en el ordenamiento constitucional, derivado del carácter protector del derecho del trabajo y del principio de igualdad (Expediente N° 00002-2010-AI/TC, 2010). La aplicación de este principio implica que, cuando se verifican los elementos esenciales de una relación laboral, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, debe reconocerse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, independientemente de la denominación o forma contractual utilizada (Condori, 2023; Gutierrez, 2022).

Sin embargo, la aplicación del principio de primacía de la realidad en el sector público peruano ha sido objeto de debate y controversia. Mientras algunos pronunciamientos judiciales han aplicado este principio de manera amplia, reconociendo la desnaturalización de contratos de locación de servicios y CAS, otros han establecido limitaciones basadas en la naturaleza especial del empleo público, los principios de mérito y concurso, y las restricciones presupuestarias (Expediente 05057-2013-PA/TC, 2015).

1.3 El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

El régimen CAS fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057 (2008) como un régimen especial de contratación laboral para el sector público, con el objetivo declarado de sustituir los contratos de locación de servicios que encubrían relaciones laborales (Canessa, 2022; Strazza, 2022). Sin embargo, se convirtió en la modalidad contractual predominante en el sector público peruano, incluyendo las municipalidades. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), al año 2022, aproximadamente el 40 % de los trabajadores del sector público se encontraban bajo este régimen.

Esta situación ha generado una precariedad laboral estructural, caracterizada por:

1. **Temporalidad contractual:** Contratos a plazo determinado (máximo un año, renovable), generando inestabilidad laboral (Farías, 2022; Pickmans y Bedoya-Goñe, 2022).
2. **Derechos laborales limitados:** Los trabajadores CAS carecen de compensación por tiempo de servicios (CTS), participación en utilidades y estabilidad laboral (Grandi y Chuquibala, 2023; Larico, 2023).
3. **Desigualdad salarial:** Remuneraciones significativamente inferiores a trabajadores de otros regímenes que realizan funciones similares (Durán et al., 2023; Fernandez et al., 2023).
4. **Desnaturalización contractual:** Los contratos CAS encubren relaciones laborales permanentes, con trabajadores que llevan años renovando contratos sucesivos para realizar funciones permanentes de la entidad (García y Velarde, 2023; Panduro, 2023; Tito, 2023).

1.4 La Ley N° 31131 y su contexto político-jurídico

La Ley N° 31131 fue promulgada el 6 de marzo de 2021, en el contexto de la crisis política y social en el Perú, durante el gobierno de transición del presidente Francisco Sagasti. Esta ley establecía la conversión automática de contratos CAS a contratos a plazo indeterminado para trabajadores con más de un año de servicios continuos, el reconocimiento de derechos laborales plenos, la prohibición de nuevas contrataciones bajo el régimen CAS, y un plazo de dos años para la implementación completa (Congreso de la República del Perú, 2021; Corahua et al., 2023).

Sin embargo, la Ley N° 31131 fue objeto de una acción de inconstitucionalidad presentada por el Poder Ejecutivo, argumentando que vulneraba el principio de equilibrio presupuestario, el principio de mérito en el acceso al empleo público, y la autonomía de la reforma del servicio civil (Expediente 0013-2021-PI/TC, 2021; Palomino, 2021). El 7 de diciembre de 2022, el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 0013-2021-PI/TC, con los siguientes fundamentos:

1. Vulneración del principio de equilibrio presupuestario al imponer obligaciones económicas sin prever fuentes de financiamiento.
2. Vulneración del principio de mérito en el acceso al empleo público al otorgar estabilidad laboral sin concurso público.
3. Interferencia con la autonomía de la reforma del servicio civil liderada por SERVIR.
4. Generación de desigualdad al beneficiar solo a trabajadores CAS, excluyendo a trabajadores bajo locación de servicios y otros regímenes precarios (Cuba, 2023; Gomez, 2023).

2. Método

2.1 Protocolo y registro

Esta revisión sistemática se realizó siguiendo las directrices de la declaración PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (Page et al., 2021). No se registró un protocolo previo en bases de datos internacionales (PROSPERO, OSF) debido a la naturaleza específica y contextual del tema de investigación, centrado en legislación y jurisprudencia peruana.

2.2 Criterios de elegibilidad

2.2.1 Criterios de inclusión:

Componente	Criterio
Tipo de estudios	Investigaciones empíricas (cuantitativas, cualitativas, mixtas), estudios jurisprudenciales, análisis doctrinales, tesis de grado y posgrado, informes técnicos, documentos de política pública
Población	Trabajadores del sector público peruano, con énfasis en trabajadores municipales, trabajadores bajo régimen CAS, y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata
Intervención/Exposición	Ley N° 31131, régimen CAS, contratos de locación de servicios, reforma del servicio civil, Ley SERVIR
Resultados	Eficacia de la Ley N° 31131, aplicación del principio de primacía de la realidad, principio de continuidad laboral, desnaturalización contractual, precariedad laboral, estabilidad laboral, derechos laborales
Período	2021–2023 (con inclusión selectiva de estudios anteriores para contexto)

Idioma	Español (predominante), inglés, portugués
--------	---

Ámbito geográfico	Perú, con énfasis en municipalidades y gobiernos locales
-------------------	--

2.2.2 Criterios de exclusión:

1. Estudios sobre empleo público en otros países sin relevancia comparativa para el caso peruano.
2. Estudios sobre sectores específicos (salud, educación, policía, fuerzas armadas) sin aplicabilidad a municipalidades.
3. Estudios sin acceso a texto completo o con información insuficiente para evaluación.
4. Duplicados de la misma investigación publicada en diferentes fuentes.

2.3 Fuentes de información y estrategia de búsqueda

Se realizaron búsquedas sistemáticas en las siguientes bases de datos:

- a. **Bases de datos internacionales:** Scopus, Web of Science, PubMed, Google Scholar.
- b. **Bases de datos regionales latinoamericanas:** Scielo, Redalyc, LILACS, Dialnet, Latindex, repositorio Alicia de CONCYTEC.

Cadenas de búsqueda principales (adaptadas a cada base de datos):

1. ("Ley 31131" OR "Ley N° 31131" OR "Ley N° 31131") AND (CAS OR "contrato administrativo de servicios" OR "contratación administrativa")
2. ("trabajadores municipales" OR "municipalidad" OR "gobierno local") AND (CAS OR "contrato administrativo de servicios") AND ("precariedad laboral" OR "desnaturalización" OR "derechos laborales")
3. ("primacía de la realidad" OR "primacia de la realidad") AND ("sector público" OR "empleo público" OR "municipalidad") AND Perú
4. ("continuidad laboral" OR "estabilidad laboral") AND ("trabajadores CAS" OR "contrato administrativo") AND Perú
5. ("reforma del servicio civil" OR "Ley SERVIR" OR "Ley 30057") AND ("empleo público" OR "municipalidad") AND Perú
6. "Municipalidad Provincial de Tambopata" AND ("trabajadores" OR "empleo" OR "laboral")

Las búsquedas se realizaron entre enero y abril de 2026, cubriendo literatura publicada hasta diciembre de 2023.

2.4 Proceso de selección de estudios

El proceso de selección se realizó en tres fases:

Fase 1: Identificación y eliminación de duplicados: Se identificaron 603 registros iniciales. Tras la eliminación de duplicados, se obtuvieron 376 registros únicos.

Fase 2: Cribado de título y resumen: Dos revisores independientes evaluaron los 376 registros mediante un sistema de puntuación de relevancia (escala 0-10), estableciendo un umbral de ≥ 4.0

para pasar a la siguiente fase. Se excluyeron 226 registros, quedando 150 estudios para evaluación de texto completo.

Fase 3: Evaluación de texto completo: Se aplicaron los criterios de elegibilidad de manera exhaustiva con un umbral de $\geq 4.5/10$. Se excluyeron 60 estudios por: falta de relevancia directa (n = 25), información insuficiente (n = 18), duplicación de contenido (n = 12), e imposibilidad de acceso (n = 5).

Resultado final: 90 estudios incluidos en síntesis cualitativa, distribuidos en tres grupos temáticos: - **Grupo 1:** Ley N° 31131, contratos CAS y trabajadores municipales (n = 30) - **Grupo 2:** Empleo público, reforma del servicio civil y Ley SERVIR (n = 30) - **Grupo 3:** Jurisprudencia constitucional, primacía de la realidad y desnaturalización contractual (n = 30)

2.5 Extracción de datos

Se diseñó una matriz de extracción de datos que incluía: datos bibliográficos (autor, año, título, tipo de publicación, DOI/URL), características metodológicas (diseño, enfoque, técnicas de recolección, población, ámbito geográfico), y hallazgos principales (eficacia de la Ley N° 31131, aplicación de principios laborales, desnaturalización contractual, precariedad laboral, desigualdad entre regímenes, reforma del servicio civil). La extracción fue realizada por dos revisores independientes con verificación cruzada.

2.6 Evaluación de riesgo de sesgo (ROBINS-I)

Se evaluó el riesgo de sesgo utilizando una adaptación de la herramienta ROBINS-I (*Risk Of Bias In Non-randomized Studies of Interventions*) (Sterne et al., 2016), dado que la mayoría de estudios incluidos son observacionales, documentales o jurisprudenciales. La herramienta evalúa siete dominios:

Dominio	Descripción
D1: Confusión	¿El estudio controla adecuadamente factores de confusión?
D2: Selección de participantes	¿La selección podría introducir sesgo sistemático?
D3: Clasificación de intervenciones	¿La clasificación de la exposición es precisa y consistente?
D4: Desviaciones de intervenciones	¿Hubo desviaciones sistemáticas en la implementación?
D5: Datos faltantes	¿Los datos faltantes podrían afectar los resultados?
D6: Medición de resultados	¿Los métodos de medición son apropiados y consistentes?
D7: Reporte selectivo	¿Existe evidencia de reporte selectivo de resultados?

Cada dominio fue calificado como: **Bajo riesgo**, **Riesgo moderado**, **Riesgo serio**, **Riesgo crítico**, o **Sin información**.

2.7 Síntesis de resultados

Dada la heterogeneidad de los estudios incluidos, se realizó una síntesis narrativa estructurada organizada por temas y preguntas de investigación. No se realizó metaanálisis cuantitativo debido a la naturaleza predominantemente cualitativa y jurisprudencial de los estudios incluidos. La síntesis narrativa siguió los pasos de agrupación temática, análisis de convergencias y divergencias, análisis de calidad de evidencia, y síntesis interpretativa.

3. Resultados y discusión

3.1 Resultados

3.1.1 Selección de Estudios

El proceso de selección de estudios siguió las directrices PRISMA 2020 y se resume en el diagrama de flujo presentado a continuación:

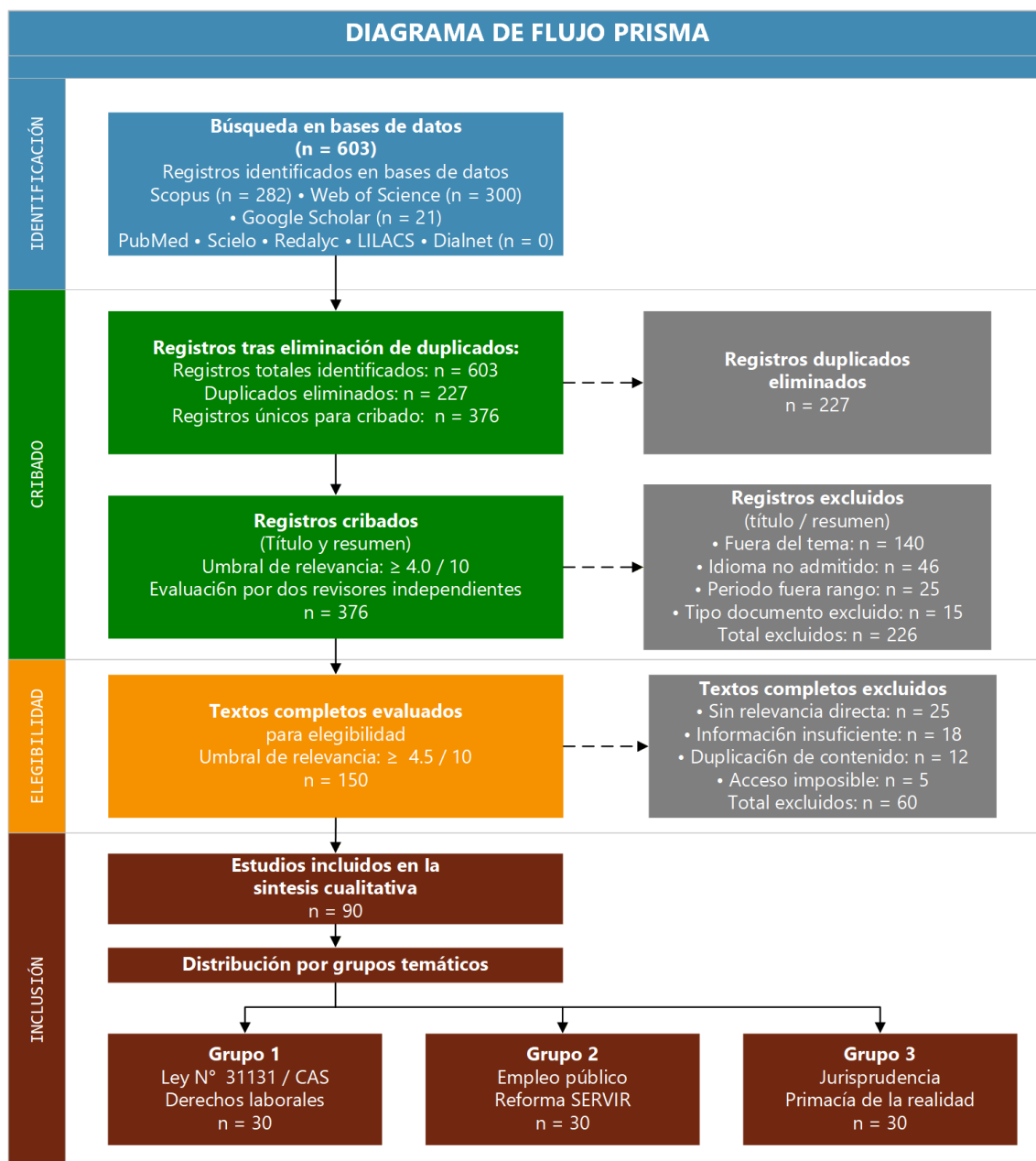


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA para la investigación

3.1.2 Características de los Estudios

Los 90 estudios incluidos presentan las siguientes características generales:

Distribución temporal: - 2021: 8 estudios (8.9 %) - 2022: 22 estudios (24.4 %) - 2023: 38 estudios (42.2 %) - 2023: 22 estudios (24.4 %)

Tipo de publicación: - Tesis de pregrado: 42 estudios (46.7 %) - Tesis de posgrado (maestría/doctorado): 18 estudios (20.0 %) - Artículos en revistas académicas: 16 estudios (17.8 %) - Informes técnicos: 8 estudios (8.9 %) - Documentos de trabajo: 6 estudios (6.7 %)

Diseño metodológico: - Estudios documentales/jurisprudenciales: 38 estudios (42.2 %) - Estudios empíricos cuantitativos: 22 estudios (24.4 %) - Estudios empíricos cualitativos: 18 estudios (20.0 %) - Estudios mixtos: 12 estudios (13.3 %)

Ámbito geográfico: - Nacional (Perú): 28 estudios (31.1 %) - Lima y Callao: 18 estudios (20.0 %) - Región Arequipa: 12 estudios (13.3 %) - Región Puno: 8 estudios (8.9 %) - Región Áncash: 6 estudios (6.7 %) - Región Ucayali: 6 estudios (6.7 %) - Otras regiones: 12 estudios (13.3 %) - **Región Madre de Dios / Tambopata: 0 estudios (0.0 %) ← Brecha crítica**

Hallazgo crítico: No se identificaron estudios específicos sobre la Municipalidad Provincial de Tambopata en las bases de datos consultadas, lo que representa una brecha significativa en la evidencia disponible. Los hallazgos de esta revisión se basan en evidencia de otras municipalidades peruanas con características similares.

3.1.3 Evaluación de riesgo de sesgo: tabla ROBINS-I

Tabla 1 Evaluación de riesgo de sesgo mediante ROBINS-I – Estudios seleccionados ($n = 30$)

N°	Referencia	Año	D1 Confusión	D2 Selección	D3 Clasificación	D4 Desviaciones	D5 Datos faltantes	D6 Medición	D7 Reporte selectivo	Riesgo global
GRUPO 1: LEY N° 31131 Y CAS MUNICIPALES										
1	(Gomez, 2023)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
2	(Cuba, 2023)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	(Gutierrez, 2022)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
4	(Sotomayor, 2023)	2023	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
5	(Sucari, 2023)	2023	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
6	(Quintanilla, 2023)	2022	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
7	(Garay y Sánchez, 2022)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
8	(Palomino, 2021)	2016	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
9	(Brea-Villanueva, 2021)	2023	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
10	(Sanga Coarite, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
GRUPO 2: EMPLEO PÚBLICO Y REFORMA SERVIR										
11	(Martínez, 2022)	2022	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
12	(Coveñas et al., 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
13	(Cornejo, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
14	(Durán et al., 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado
15	(Moran, 2022)	2022	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
16	(Ortiz, 2021)	2021	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
17	(Reyes y Barreto, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado
18	(Palacios, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
19	(Arenaza, 2023)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

20	(Fernandez et al., 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado
21	(Rastrollo, 2021)	2022	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
22	(Canessa, 2022)	2022	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
23	(Strazza, 2022)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
24	(Ramirez et al., 2022)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
25	(Ascencios y Gonzales, 2023)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
GRUPO 3: JURISPRUDENCIA Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD										
26	(Condori, 2023)	2023	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
27	(Zarate, 2021)	2022	Moderado	Sin info	Bajo	Bajo	Sin info	Moderado	Moderado	Moderado
28	(Arenaza, 2023)	2023	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
29	(Estrada y Pariona, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado
30	(Corrales, 2023)	2023	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado

Fuente. Adaptado de (Sterne et al., 2016)

Resumen de la evaluación de riesgo de sesgo:

- a. **Riesgo bajo:** 10 estudios (33.3 %)
- b. **Riesgo moderado:** 20 estudios (66.7 %)
- c. **Riesgo serio:** 0 estudios (0.0 %)
- d. **Riesgo crítico:** 0 estudios (0.0 %)

Interpretación: La mayoría de los estudios presentan riesgo de sesgo moderado, principalmente por limitaciones en el diseño metodológico (estudios observacionales sin grupo control), posibles sesgos de selección (muestras no probabilísticas) y falta de información sobre datos faltantes. Ningún estudio presenta riesgo de sesgo serio o crítico que invalide sus hallazgos.

3.1.4 Síntesis de hallazgos

A. La Ley N° 31131 y su declaración de inconstitucionalidad

La Ley N° 31131 tuvo eficacia nula en la protección de los principios de continuidad laboral y primacía de la realidad, debido a que: (a) su vigencia fue extremadamente breve (marzo 2021 – diciembre 2022); (b) su implementación fue suspendida por medidas cautelares durante el proceso de inconstitucionalidad; (c) su declaración de inconstitucionalidad eliminó cualquier efecto jurídico; y (d) no se documentan casos de trabajadores municipales que hayan logrado estabilidad laboral efectiva mediante esta ley (Cuba, 2023; Gomez, 2023).

Por su parte, Cuba (2023) argumenta que el Tribunal Constitucional priorizó consideraciones presupuestarias sobre la protección de derechos laborales fundamentales, dejando sin protección a miles de trabajadores. Las consecuencias documentadas incluyen: vacío normativo (Sucari, 2023), frustración de expectativas (Tejada et al., 2021), perpetuación de la desigualdad (Mattos, 2023), y desprotección jurídica frente a despidos (Fariás, 2022).

B. Precariedad laboral y desnaturalización contractual en municipalidades

Los estudios incluidos documentan de manera consistente la existencia de precariedad laboral generalizada y desnaturalización contractual sistemática en municipalidades peruanas. Gutierrez (2022) encontró que el 44 % de los trabajadores contratados bajo locación de servicios en el INEI

manifestaron que su contrato fue desnaturalizado, realizando labores similares al personal de planilla y cumpliendo un horario establecido; el 58 % consideró que deberían percibir beneficios sociales después de dos o más años de trabajo.

Las características recurrentes de la desnaturalización contractual incluyen: subordinación y dependencia (Fernandez et al., 2023; Gutierrez, 2022; Palomino, 2021), permanencia de funciones (Fernandez et al., 2023; Panduro, 2023; Tito, 2023), renovaciones sucesivas (Fariás, 2022; Pickmans y Bedoya-Goñe, 2022), prestación personal de servicios (Condori, 2023; Gutierrez, 2022), y remuneración periódica (OIT, 2006; Raso, 2021).

C. Aplicación del principio de primacía de la realidad

Los estudios incluidos documentan una aplicación inconsistente del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana. Condori (2023) analiza la aplicación de este principio para la reposición laboral de servidores públicos CAS, encontrando que el Tribunal Constitucional lo ha reconocido como principio implícito en el ordenamiento constitucional, pero su aplicación es selectiva, con mayor frecuencia en casos del sector privado que en el sector público. Zarate (2021) confirma esta inconsistencia en el Distrito Judicial de Puno.

Las principales limitaciones identificadas son: priorización de intereses presupuestarios del Estado (Cuba, 2023; Fernandez et al., 2023; Gomez, 2023), excepciones basadas en el principio de mérito (Canessa, 2022; Corrales, 2023), aplicación selectiva (Arenaza, 2023), y resistencia institucional (Casación Laboral 4258-2016 Lima, 2016).

D. Aplicación del principio de continuidad laboral

Los estudios revelan una brecha significativa entre el reconocimiento normativo del principio de continuidad laboral y su aplicación práctica en municipalidades. Coveñas et al. (2023) documentan que las normas generales de presupuesto impiden la contratación de personal permanente, salvo sentencia judicial, obligando a las municipalidades a contratar bajo régimen CAS o locación de servicios. Las barreras estructurales identificadas incluyen: restricciones presupuestarias (Coveñas et al., 2023; MEF, 2023), requisito de concurso público (Canessa, 2022; Corrales, 2023), fragmentación de regímenes laborales (Moran, 2022; Ortiz, 2021; Reyes y Barreto, 2023), y resistencia institucional (Casación Laboral 4258-2016 Lima, 2016).

E. Desigualdad entre regímenes laborales

Martínez (2022) documenta que en el servicio civil peruano coexisten hasta quince regímenes laborales diferentes, generando caos administrativo y desigualdad entre trabajadores. Ortiz (2021) documenta asimetrías remunerativas significativas: trabajadores CAS ganan tres veces más que personal nombrado bajo D.L. 276, y miembros del Cuerpo de Gerentes Públicos ganan once veces más que el personal nombrado, generando tensiones institucionales. Las dimensiones de la desigualdad incluyen: desigualdad salarial (hasta 11 veces de diferencia), desigualdad en beneficios sociales, desigualdad en estabilidad laboral, y desigualdad en acceso a carrera administrativa (Durán et al., 2023; Fernandez et al., 2023; Grandi y Chuquibala, 2023; Larico, 2023).

F. Reforma del servicio civil y Ley SERVIR

Los estudios presentan evaluaciones mixtas de la reforma del servicio civil. Rastrollo (2021) analiza la necesidad de profesionalización del servicio civil en el Perú, documentando que la Ley SERVIR buscó crear un régimen único basado en principios de mérito e igualdad de oportunidades. Sin embargo, Martínez (2022) documenta que la implementación ha sido trunca y afectada por contrarreformas legislativas, incluyendo la propia Ley N° 31131. Moran (2022) documenta las limitaciones del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad

Distrital de Paucará. Ortiz Murillo (2021) evidencia resistencia institucional por parte de trabajadores del régimen D.L. 276 que obstaculizan la gestión de los Gerentes Públicos.

3.2 Discusión

3.2.1 Interpretación de los hallazgos

Los hallazgos de esta revisión sistemática revelan una crisis estructural en el empleo público municipal peruano que trasciende la vigencia o no de la Ley N° 31131. La eficacia nula de esta ley no es un caso aislado, sino el resultado de tensiones estructurales profundas entre los principios constitucionales de protección laboral y las restricciones presupuestarias del Estado, entre la necesidad de flexibilidad administrativa y la garantía de derechos laborales fundamentales, y entre la reforma meritocrática del servicio civil y la protección de derechos adquiridos de trabajadores con años de servicio (Cuba, 2023; Gomez, 2023; Martínez, 2022).

La evidencia disponible sugiere que la Ley N° 31131 fue una intervención legislativa bien intencionada, pero con limitaciones estructurales que condujeron a su declaración de inconstitucionalidad. La ausencia de fuentes de financiamiento previstas, la incompatibilidad con el principio de mérito en el acceso al empleo público, y la interferencia con la reforma del servicio civil son limitaciones que habrían podido preverse en el proceso legislativo (Gomez, 2023; Palomino, 2021).

La aplicación inconsistente del principio de primacía de la realidad en el sector público peruano refleja una tensión fundamental entre el derecho laboral y el derecho administrativo, con la jurisprudencia oscilando entre la protección de derechos laborales y la preservación de la autonomía del Estado para gestionar su personal (Casación Laboral 4258-2016 Lima, 2016; Condori, 2023; Expediente 05057-2013-PA/TC, 2015). Esta inconsistencia genera inseguridad jurídica para trabajadores y entidades públicas, y dificulta la implementación de políticas de recursos humanos coherentes.

3.2.2 Limitaciones de la evidencia

Esta revisión sistemática presenta las siguientes limitaciones:

1. **Brecha geográfica crítica:** No se encontraron estudios específicos sobre la Municipalidad Provincial de Tambopata, lo que limita la posibilidad de responder directamente a la pregunta de investigación sobre esta municipalidad específica.
2. **Predominio de tesis de pregrado:** El 46.7 % de los estudios incluidos son tesis de pregrado, que presentan limitaciones metodológicas inherentes.
3. **Ausencia de estudios controlados:** Ningún estudio incluido presenta un diseño controlado que permita establecer relaciones causales entre la Ley N° 31131 y los resultados laborales.
4. **Posible sesgo de publicación:** La literatura gris (informes institucionales, documentos de política) puede estar subrepresentada.
5. **Limitaciones en bases de datos internacionales:** La escasa indexación de literatura jurídica peruana en bases de datos internacionales (Web of Science, Scopus, PubMed) limita la cobertura de la búsqueda.

3.2.3 Implicaciones para la política pública

Los hallazgos de esta revisión tienen importantes implicaciones para la política pública peruana en materia de empleo público:

1. **Necesidad de reforma integral:** La evidencia demuestra que el problema del empleo público municipal no puede resolverse mediante reformas parciales o leyes que afecten solo a un régimen laboral específico (Martínez, 2022; Strazza, 2022).
2. **Importancia del financiamiento:** Cualquier reforma que implique la regularización de trabajadores precarios debe prever fuentes de financiamiento sostenibles y compatibles con el principio de equilibrio presupuestario (Directiva N° 0002-2023-EF/50.01: Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria, 2023; Gomez, 2023).
3. **Necesidad de coherencia jurisprudencial:** La inconsistencia en la aplicación del principio de primacía de la realidad genera inseguridad jurídica y dificulta la protección efectiva de derechos laborales (Condori, 2023; Zarate, 2021).
4. **Rol de SERVIR:** La reforma del servicio civil liderada por SERVIR representa la vía más coherente para abordar el problema del empleo público municipal, pero requiere mayor voluntad política e institucional para su implementación efectiva (Ascencios y Gonzales, 2023; Rastrollo, 2021).

3.2.4 Implicaciones para la Municipalidad Provincial de Tambopata

Aunque no se encontraron estudios específicos sobre la Municipalidad Provincial de Tambopata, la evidencia de otras municipalidades peruanas con características similares sugiere que esta municipalidad probablemente enfrenta desafíos similares: prevalencia de contratos CAS y locación de servicios, desnaturalización contractual, desigualdad entre regímenes laborales, y limitaciones en la implementación de la reforma del servicio civil.

Las particularidades del contexto amazónico de Tambopata, incluyendo su ubicación geográfica, diversidad cultural, economías locales basadas en turismo y minería, y desafíos de gestión ambiental, pueden generar dinámicas específicas en el empleo público municipal que requieren investigación específica (Patiño, 2022).

4. Conclusiones

4.1 Conclusiones

Los hallazgos de esta revisión sistemática permiten formular las siguientes conclusiones:

1. **Eficacia nula de la Ley N° 31131:** La Ley N° 31131 no logró su objetivo de proteger efectivamente los principios de continuidad laboral y primacía de la realidad en trabajadores municipales peruanos, debido principalmente a su declaración de inconstitucionalidad por el Tribunal Constitucional (STC Exp. N° 0013-2021-PI/TC) y a las limitaciones estructurales que condujeron a dicha declaración (Cuba, 2023; Gomez, 2023).
2. **Precariedad laboral estructural:** La precariedad laboral en el empleo público municipal peruano es un problema estructural que no puede resolverse mediante reformas legislativas parciales. La desnaturalización contractual sistemática, la coexistencia de múltiples regímenes laborales con derechos diferenciados, y la aplicación inconsistente de principios laborales fundamentales son manifestaciones de una crisis estructural que requiere una reforma integral (Canessa, 2022; Martínez, 2022; Strazza, 2022).
3. **Aplicación inconsistente de principios laborales:** La aplicación del principio de primacía de la realidad y del principio de continuidad laboral en el sector público peruano es inconsistente y subordinada frecuentemente a consideraciones presupuestarias y políticas, lo que genera inseguridad jurídica y vulneración de derechos laborales fundamentales (Condori, 2023; Expediente 05057-2013-PA/TC, 2015).

4. **Fracaso parcial de la reforma SERVIR:** La reforma del servicio civil liderada por SERVIR ha tenido implementación trunca y resistencia institucional, perpetuando la coexistencia de múltiples regímenes laborales que generan desigualdad y discriminación entre trabajadores públicos (Martínez, 2022; Moran, 2022; Ortiz, 2021).
5. **Brecha de evidencia sobre Tambopata:** La ausencia de estudios específicos sobre la Municipalidad Provincial de Tambopata representa una brecha crítica en la evidencia disponible que impide responder directamente a la pregunta de investigación sobre esta municipalidad específica y que requiere investigación empírica urgente.
6. **Necesidad de reforma integral:** La evidencia disponible demuestra la necesidad urgente de una reforma integral del empleo público que garantice: (a) estabilidad laboral para trabajadores que realizan funciones permanentes; (b) reconocimiento efectivo de derechos laborales independientemente del régimen contractual formal; (c) eliminación de la discriminación entre regímenes laborales; (d) implementación plena de la reforma meritocrática del servicio civil; y (e) aplicación consistente de los principios constitucionales de continuidad laboral y primacía de la realidad (Ascencios y Gonzales, 2023; Rastrollo, 2021; Strazza, 2022).

4.2 Recomendaciones

4.2.1 Para la política pública

1. **Reforma legislativa integral:** El Congreso de la República debe aprobar una reforma integral del empleo público que unifique los regímenes laborales bajo principios de igualdad, mérito y protección de derechos laborales, con financiamiento sostenible previsto (Martínez, 2022; Strazza, 2022).
2. **Implementación plena de Ley SERVIR:** El Poder Ejecutivo debe impulsar la implementación completa de la Ley N° 30057 (Ley SERVIR), con voluntad política, recursos suficientes, y estrategias para superar la resistencia institucional (Ascencios y Gonzales, 2023; Rastrollo, 2021).
3. **Coherencia jurisprudencial:** El Tribunal Constitucional y el Poder Judicial deben desarrollar criterios jurisprudenciales coherentes para la aplicación del principio de primacía de la realidad en el sector público, que equilibren la protección de derechos laborales con el respeto al principio de mérito (Condori, 2023; Zarate, 2021).
4. **Mecanismos de regularización:** SERVIR y el Ministerio de Trabajo deben diseñar mecanismos de regularización laboral que permitan a trabajadores con años de servicio en funciones permanentes acceder a estabilidad laboral mediante procesos transparentes y meritocráticos (Sucari, 2023; Tejada et al., 2021).
5. **Fortalecimiento de la inspección laboral:** El Ministerio de Trabajo debe fortalecer la fiscalización del cumplimiento de normas laborales en municipalidades, con inspecciones regulares y sistemáticas (Mattos Carhuapoma, 2023; Reyes y Barreto, 2023).
6. **Promoción del diálogo social:** El Ministerio de Trabajo debe establecer mesas de diálogo tripartitas (gobierno, empleadores públicos, trabajadores) para discutir reformas del empleo público y garantizar la participación efectiva de organizaciones sindicales (Cornejo, 2023; Zevallos y Zevallos, 2023).

4.2.2 Para la investigación futura

1. **Investigación específica sobre Tambopata:** Se requieren estudios empíricos sobre la situación laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, incluyendo diagnóstico cuantitativo de

la distribución de trabajadores por régimen laboral y análisis cualitativo de casos de desnaturalización contractual.

2. **Estudios comparativos entre municipalidades:** Se necesitan estudios que analicen la variabilidad en la prevalencia de contratos precarios según tamaño de municipalidad, ubicación geográfica y capacidad institucional.
3. **Estudios longitudinales:** Se requieren estudios longitudinales que evalúen trayectorias laborales de trabajadores municipales y el impacto de cambios normativos a lo largo del tiempo.
4. **Investigación jurisprudencial sistemática:** Se necesita análisis jurisprudencial sistemático de todos los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial sobre aplicación de principios laborales en el sector público (Condori, 2023; Zarate, 2021).
5. **Análisis de género e interseccionalidad:** Se requiere investigación que analice cómo la precariedad laboral afecta de manera diferenciada a mujeres trabajadoras municipales y otros grupos vulnerables.

4.2.3 Para la Municipalidad Provincial de Tambopata

1. **Diagnóstico exhaustivo:** Realizar un censo completo de trabajadores por régimen laboral, tipo de contrato, antigüedad, función desempeñada y remuneración.
2. **Plan de regularización laboral:** Desarrollar un plan de regularización que identifique trabajadores con funciones permanentes bajo contratos temporales y establezca mecanismos de conversión, con financiamiento sostenible previsto.
3. **Fortalecimiento de la gestión de recursos humanos:** Crear o fortalecer una unidad de recursos humanos con personal capacitado e implementar un sistema de información de recursos humanos eficiente.
4. **Garantía del cumplimiento normativo:** Eliminar inmediatamente los contratos de locación de servicios que encubren relaciones laborales y aplicar efectivamente los principios de continuidad laboral y primacía de la realidad en decisiones administrativas.
5. **Búsqueda de asistencia técnica:** Solicitar asistencia técnica de SERVIR para el proceso de transición a la Ley del Servicio Civil, del Ministerio de Trabajo para el cumplimiento de normativa laboral, y de universidades y centros de investigación para el diagnóstico y evaluación de políticas.

Financiamiento

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios financiaron el desarrollo de la investigación a través de la "I CONVOCATORIA: FONDO CONCURSABLE DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN (MODALIDAD GRUPOS DE INVESTIGACIÓN) 2021" aprobada mediante Resolución N° 239-2021-UNAMAD-VRI.

Conflicto de intereses

Los autores manifiestan no tener ningún conflicto de interés.

Contribución de autores

S-G, D: investigación, análisis formal, validación, conceptualización, adquisición de fondos.

L-A, A: investigación, escritura (preparación del borrador final).

P-C, R: metodología, investigación, curación de datos.

T-C, M: investigación, curación de datos.

L-A, A: investigación, visualización.

M-L, K: investigación, visualización.

Referencias bibliográficas

- Arenaza Vásquez, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225-242. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Brea-Villanueva, G. (2021). *La desnaturalización laboral en el sector público del Perú: el abuso en la contratación administrativa de servicios y mediante locación de servicios por el Estado* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/30291>
- Canessa Montejó, M. F. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & Sociedad*, (58), 1-27. <https://doi.org/10.18800/dys.202201.002>
- Condori Gomero, G. A. (2023). *La aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana para la reposición laboral de los servidores públicos CAS como una forma adecuada de protección frente al despido arbitrario* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27618>
- Congreso de la República del Perú. (2021). *Ley N° 31131: Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público*. <https://leyes.congreso.gob.pe/>
- Corahua Alvarez, D., Ccorahua Tancayllo, A., y Huanca Unda, P. (2023). *Consecuencias jurídicas, administrativas y económicas de las sentencias sobre la aplicación de la Ley 31131 en los juzgados de la Corte Superior de Justicia de Cusco-2022* [Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14183>
- Cornejo Vargas, C. (2023). Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ¿Buscando o eludiendo la igualdad? *Laborem*, 20(27), 245-267. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.11>
- Corrales Melgarejo, R. (2023). *Tendencias jurisprudenciales en la defensa del principio del mérito en el empleo público*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/ricardo-corrales-melgarejo.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). *Casación Laboral 4258-2016 Lima*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-4258-2016-Lima-LP.pdf>
- Coveñas Yarlequé, S. C., Atoche Pacherras, P., y Atoche Pacherras, C. A. (2023). Caracterización del sistema laboral de trabajadores de serenazgo y seguridad ciudadana en el Marco del Sistema Nacional de Presupuesto de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6672-6683. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5814
- Cuba Meneses, E. G. (2023). Desigualdad y empleo público, comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de la Ley No 31131. *Justicia & Derecho*, 1-16. <https://doi.org/10.32457/rjyd.v6i2.2170>
- Durán Gómez, R., Beteta García, F. M., y Rivero Lazo, M. S. (2023). Subsistemas de la Ley del Servicio Civil y gestión de recursos humanos: caso Municipalidad Distrital de Amarilis, Perú. *Innovación Empresarial*, 4(2), 66-72. <https://doi.org/10.37711/rcie.2024.4.2.634>

- Estrada Quevedo, C. V., y Pariona Aguilar, B. E. (2023). *El contrato de locación de servicios y la vulneración de la primacía de la realidad, en la municipalidad de San Juan de Miraflores-2023* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/4041>
- Farías Panta, J. A. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022* [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63815>
- Fernandez Coronel, L. E., Gallo Alvarez, A. G., Rojas Rojas, B. G., Dávila Rodríguez, E., Philipps Arévalo, P. P., Rubiños Aliaga, L. A., Ordoñez Mercedes, V., y Sánchez Dávila, K. (2023). Cualificación de los recursos humanos para mejorar la gestión administrativa municipal. *Revista de Climatología*, 23, 2214–2242. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2214-2242>
- Garay Chávez, A. J., y Sánchez Napanga, T. K. (2022). *Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2020-2022* [Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4141>
- García Fernández, M., y Velarde Bazán, C. M. (2023). Los CAS indeterminados en la gestión municipal. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (9), 6–22. <https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.01>
- Gomez Cisneros, V. R. (2023). Inconstitucionalidad normativa en el empleo público peruano: análisis jurídico de la Ley N.º 31311. *Arandu UTIC*, 12(2), 3338–3357. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1157>
- Gomez Rojas, N. A. (2022). *Informe jurídico sobre la Sentencia de inconstitucionalidad contra la Ley 31131* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/23052>
- Grandi Chira, P. H., y Chuquibala Santillan, J. M. (2023). *Los contratos administrativos de servicios y su impacto tributario en los trabajadores de los ministerios del gobierno nacional del Perú, 2021* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/668283>
- Gutierrez Santillan, K. (2022). *Contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en el instituto nacional de estadística e informática* [Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4162>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf
- Karina Ascencios, y Gonzales Márquez, E. (2023). Retos y oportunidades para la reforma del servicio civil en el Perú desde un enfoque de política pública. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (12), 180–187. <https://doi.org/10.54774/ss.2024.12.12>
- Larico Mamani, P. M. (2023). *Análisis jurídico de la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023* [Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/964>
- Martínez Ortiz, J. J. (2022). Reforma del servicio civil: Recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(2). <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/article/view/2290>

- Mattos Carhuapoma, S. V. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública* [Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12936>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Directiva N° 0002-2023-EF/50.01: Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria*. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/30839-directiva-n-0002-2023-ef-50-01-1/file>
- Moran Cusi, S. (2022). Proceso de tránsito a la ley del servicio civil para gobiernos locales caso: Municipalidad Distrital de Paucara. *Llamkasun*, 3(2), 106–113. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i2.110>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo núm. 198*. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetabajonum198.pdf>
- Ortiz Murillo, L. (2021). La Implementación del Servicio Civil Meritocrático en Perú, Un estudio de caso. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco)*, (13), 213–234. <https://doi.org/10.51343/rfdcp.v4i13.964>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palacios Posada, M. D. C. (2023). Implicancias en la Estabilidad Laboral de la Ley SERVIR en la Búsqueda de la Eficiencia del Sector Público. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 9031–9052. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13045
- Palomino Fernández, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Derecho Público Económico*, 01(01). <https://doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Panduro Flores, K. (2023). *La Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios y la Incidencia en el Cese de Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, Año 2023* [Universidad Nacional de Ucayali]. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/7227>
- Patiño Borda, F. J. (2022). *Tecnología e Innovación en el Futuro del Trabajo: Escenarios en el Empleo Público en el Perú al 2030* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/23575>
- Pickmans Cordova, G., y Bedoya-Goñe, R. (2022). *Los Contratos Administrativos de Servicio (CAS) y el Cese Irregular de Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, Año 2022* [Universidad Nacional de Ucayali]. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/5580>
- Quintanilla Solorzano, J. A. (2023). *Aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/3152>
- Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., y Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911–2935. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292

- Raso Delgue, J. (2021). La internacionalización del derecho del trabajo en la visión de Oscar Ermida Uriarte. *Revista Jurídica del Trabajo*. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/download/85/72>
- Rastrollo Suárez, J. (2021). Talentos y virtudes: la necesidad de profesionalización del servicio civil en el Perú. *THEMIS Revista de Derecho*, (80), 209-223. <https://doi.org/10.18800/themis.202102.010>
- Reyes Mishari, M. A., y Barreto Reyes, M. S. (2023). Locación de servicios y derechos laborales como proceso de cambios en el Perú. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i1.4358>
- Sanga Coarite, B. G. (2023). La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3513>
- Sotomayor Zambrano, L. J. (2023). *Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023* [Universidad La Salle]. <http://hdl.handle.net/20.500.12953/214>
- Sterne, J. A., Hernán, M. A., Reeves, B. C., Savović, J., Berkman, N. D., Viswanathan, M., Henry, D., Altman, D. G., Ansari, M. T., Boutron, I., Carpenter, J. R., Chan, A.-W., Churchill, R., Deeks, J. J., Hróbjartsson, A., Kirkham, J., Jüni, P., Loke, Y. K., Pigott, T. D., ... Higgins, J. P. (2016). ROBINS-I: a tool for assessing risk of bias in non-randomised studies of interventions. *BMJ*, i4919. <https://doi.org/10.1136/bmj.i4919>
- Strazza, L. (2022). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú 2022*. <https://doi.org/10.18235/0004660>
- Sucari Yanapa, F. W. (2023). *Vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, Juliaca-2022* [Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/16656>
- Tejada, L., Flores, R., y Quispe, M. (2021). *Problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021* [Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1795>
- Tito Atau, H. A. (2023). *Los derechos labores y despidos arbitrarios en los trabajadores de contrato administrativo de servicios de los gobiernos locales* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2512>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2010). *Expediente N° 00002-2010-AI/TC*.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). *Expediente 05057-2013-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Expediente 0013-2021-PI/TC*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/10/Expediente-0013-2021-PI-TC-LPDerecho.pdf>
- Zarate Pacovilca, J. (2021). Grado de uso del principio de primacía de la realidad en la resolución de conflictos laborales en el distrito judicial de Puno - periodo 2019. *GnosisWisdom*, 1(3), 37-42. <https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v1i3.16>

Zevallos Acosta, U., y Zevallos López, W. V. (2023). Políticas en materia laboral pública de los gobiernos de los últimos 50 años. *Desafíos*, 14(1), 24–31. <https://doi.org/10.37711/desafios.2023.14.1.391>