



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017”

**TESÍS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

Charly Michel Huamali Chunqui

**ASESORA:**

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

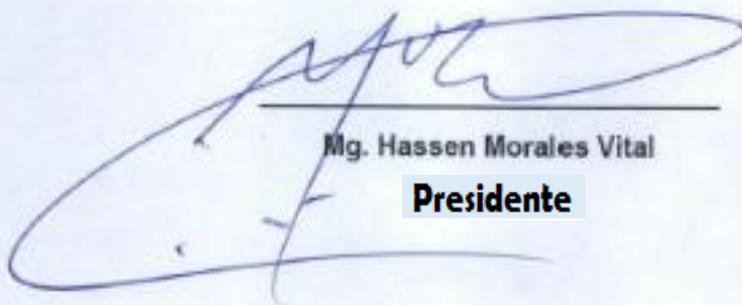
Derecho Laboral

LIMA-PERU

2017

# **PÁGINAS PRELIMINARES**

Página del jurado



---

Mg. Hassen Morales Vital

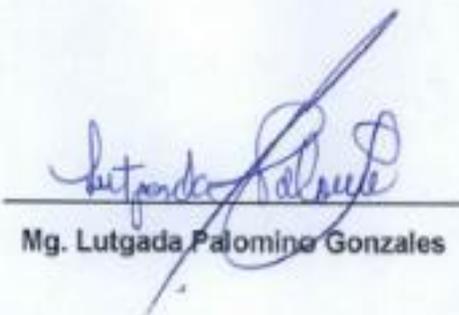
**Presidente**



---

Mg. Miguel Angel Garcia Lam

**Secretario**



---

Mg. Lutgada Palomino Gonzales

**Vocal**

**Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mis padres Cayetano y María, porque gracias a ellos y al arduo esfuerzo que realizaron en educarme y enseñarme que la vida no es fácil, y a mis hermanos que conforman mi numerosa familia que me criaron ya que mis padres tenían que trabajar, a mis abuelitos que ya no se encuentran conmigo, sin embargo, siempre los tengo presente en mi corazón.

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios, y a mi familia por la ayuda y los consejos brindados día a día para el logro de mis metas pactadas, así mismo agradecer a mi magnífica asesora Dra. Lutgarda Palomino Gonzales por la entrega y entusiasmo al momento de aplicar su enseñanza y experiencia en el taller de investigación científica, al cual agradezco infinitamente, por la cual se pudo realizar la culminación satisfactoriamente de mi Proyecto de Tesis. Asimismo, agradecer a mi estimado amigo y Dr. Miguel Ángel Díaz Cañote, quién me brindó la enseñanza y oportunidad de experimentar el ejercicio de la hermosa carrera de la abogacía, muchas gracias a las personas que conforman e hicieron posible este logro que es solo el primero paso en este duro camino por recorrer.

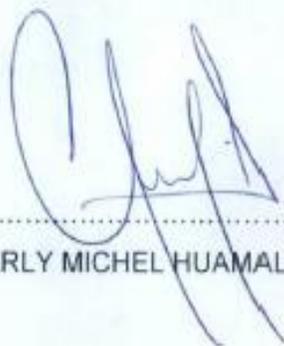
### Declaración de Autenticidad

Yo, Charly Michel Huamali Chunqui con documento nacional de identidad N° 45385108, que a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Registro de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se encuentra en el presente proyecto de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 11 de diciembre del 2017



.....  
CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada ***“El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017”***, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

El Autor

## Índice

	<b>Pág.</b>
Escuela Profesional de Derecho.....	i
Paginas Premilinares.....	ii
Página del Jurado .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Presentación .....	vii
Índice .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema .....	23
1.4.1. Problema general.....	23
1.4.2. Problema específico.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Objetivo.....	25
1.7.1. Objetivo general.....	25
1.7.2. Objetivo específico.....	25
<b>II. MÉTODO</b> .....	27
2.1. Diseño de investigación .....	28
2.2. Variables, operacionalización .....	28
2.3. Población.....	30
2.4. Muestra .....	32
2.5. Diseño Muestral .....	32

2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	32
2.6.2.	Validez.....	30
2.6.3.	Confiabilidad.....	33
2.7.	Método de análisis de datos .....	34
2.8.	Aspectos éticos .....	34
III.	<b>RESULTADOS</b> .....	36
3.1.	Resultados .....	37
IV.	<b>Discusión</b> .....	43
V.	<b>Conclusiones</b> .....	47
VI.	<b>Recomendaciones</b> .....	49
VII.	<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	51

#### **ANEXOS:**

Anexo 1: Instrumentos de Medición .....	54
Anexo 2: Validación de los Instrumentos .....	59
Anexo 3: Matriz de Consistencia .....	69
Anexo 4: Autorización de publicación de Tesis para repositorio Institucional .....	71
Anexo 5: Evaluación de la Similitud del Instrumento con TURNITIN .....	73

Tabla N°1: Operacionalización.....	29
Tabla N°2: Juicio de Validación de Expertos.....	30
Tabla N°3: Validez de Contenido por Indicador.....	33
Tabla N°4: Fiabilidad de Procedimiento de los casos.....	31
Tabla N°5: Estadístico de fiabilidad.....	31
Tabla N°6: Resumen del modelo.....	37
Gráfico N°1: .....	38
Gráfico N°2: .....	39
Gráfico N°3: .....	40
Gráfico N°4: .....	41

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito dar a conocer el régimen de los trabajadores municipales (Paredes, 2014), por ello se hablará del reconocimiento de la relación laboral de los obreros choferes de la municipalidad distrital de la Molina, 2017. El tipo de investigación es básica, porque realizará un aporte de conocimientos, siendo el diseño de investigación no experimental transeccional descriptivo (Hernández, 2014), teniendo una población de 100 obreros choferes de Serenazgo, aplicando la fórmula, la muestra obtenida fue de 29.79 redondeando así se obtendría una muestra de 30 elementos, con un muestreo probabilístico aplicando una fórmula sobre la población con un margen de error del 0.5 para obtener la muestra. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizará la encuesta como instrumento para la recolección de datos, mediante la escala de Likert. La determinación de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, fijándose en una prueba de solidez interna a 30 elementos que vienen a ser las personas encuestadas, obteniéndose la prueba estadística del Alpha de Cronbach con un valor de 0.839 correspondiente a la variable del reconocimiento de la relación laboral, en lo sucesivo se logró conseguir los datos a través del programa estadístico SPSS versión 24.0, finalmente se dedujo que un tercio de los trabajadores obreros choferes de serenazgo están satisfechos con el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen privado que han obtenido mediante un proceso judicial, quedando un porcentaje del 10% muy insatisfecho debido a no ejercer su derecho de acción.

**Palabra clave:** Reconocimiento – estabilidad – beneficios sociales – asignación familiar

### **Abstract**

The purpose of this research work is to publicize the municipal workers' regime (Paredes, 2014), which is why we will talk about the recognition of the labor relationship of the driver workers of the district municipality of La Molina, 2017. The type of research is basic, because it will make a contribution of knowledge, being the design of non-experimental transectional descriptive research (Hernández, 2014), having a population of 100 Serenazgo driver workers, applying the formula, the sample obtained was 29.79 rounded so you would get a sample of 30 elements, with a probabilistic sampling applying a formula on the population with a margin of error of 0.5 to obtain the sample. The present investigation has a quantitative approach, where the survey will be used as an instrument for data collection, using the Likert scale. The determination of the reliability of the data collection instrument, looking at an internal strength test to 30 elements that come to be the people surveyed, obtaining the Cronbach's Alpha test with a value of 0.839 corresponding to the recognition variable of the employment relationship, in the future, the data was obtained through the statistical program SPSS version 24.0, finally it was deduced that one third of the working workers Serenazgo drivers are satisfied with the recognition of the employment relationship under the private regime they have obtained through a judicial process, leaving a percentage of 10% very dissatisfied due to not exercising their right of action.

Keywords: Recognition - stability - social benefits - family allowance

# **I.INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Realidad Problemática

En América Latina, existe una problemática en el ámbito del reconocimiento de los derechos de los trabajadores (servidores públicos) en la administración pública, con el pasar del tiempo cada tipo de gobierno ha intentado mejorar ello con promesas que parece que solo quedaron en palabras, siendo lo real que aún no se encuentra una solución en el campo de los hechos, dando lugar a contratos de trabajo simulados o simplemente contratos civiles que no le reconoce una relación laboral del trabajador como tal, siendo así, los mismos no podrán disfrutar de diversos derechos constitucionales reconocidos a través de los años, ocasionando así que los gobiernos de turno puedan cometer fraudes aprovechándose de su cargo o mandato, dando lugar a una política corrupta, que no se solucionará nunca, si el gobierno de turno no implementa políticas públicas que solucionen los conflictos laborales, ya que el deber del estado y de todo empleador es cuidar el capital humano, cumpliendo un rol protector, dando el ejemplo a las empresas privadas, así las cosas, podemos ver que en nuestro país, se ha detectado que existen diversos contratos en la administración pública como, por ejemplo; el contrato de Locación de Servicios (SNP), los contratos administrativos de servicios conocido como régimen CAS, entre otros; los cuales son sometidos los obreros de las distintas municipalidades a nivel nacional, pese a tener la calidad de un trabajador obrero, y estar sujeto a un régimen totalmente distinto el cual es el de la actividad privada, del T.U.O. del D.L. N° 728, sin ir muy lejos, mencionaré los casos que se han generado producto de la vulneración de derechos laborales de los obreros choferes de la municipalidad distrital de la Molina, es preciso señalar que históricamente los trabajadores obreros de las Municipalidades en principio se encontraban bajo el régimen privado, sin embargo, en el período del 02 de enero de 1984 al 01 de junio de 2001 pasaron al régimen Público, estando regidos por lo señalado en el D. L. N° 276, tal como lo prescribió la Ley 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades, siendo en junio del 2001 se publicó la Ley N° 27469 que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades que estableció la incorporación nuevamente de los

obreros de las municipalidades al régimen privado, lo cual fue ratificado por el artículo 37° de la Ley N° 27972 publicada el 27 de mayo de 2003, vigente en la actualidad y que deroga la Ley N° 23583 y su modificatoria.

Entonces se puede observar claramente que el régimen al cual pertenecen los obreros de las municipalidades es al de la actividad privada, sin embargo, como ya se menciona con anterioridad, en el sector público, esto no ocurre, por lo que inicialmente los choferes adscritos a la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad distrital de la Molina, iniciaron su relación laboral mediante un contrato de Servicios No Personales (Locación de Servicios), luego de un tiempo son contratados mediante la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), con prorrogas o adendas suscritas que comprueban la continuidad de seguir contando con los servicios del trabajador, dando lugar a una continuación de la relación laboral, donde realizan labores de carácter permanente, recibiendo un pago por concepto de remuneración y sujetos a subordinación por parte de la entidad, puesto que tienen un horario de trabajo indistintamente los cuales son rotativos, siendo en la mañana de 7am a 3pm, por la tarde 3pm a 11pm y por la noche de 11pm a 7am.

Así las cosas, es conveniente detectar los elementos esenciales de una relación laboral, empezando con la prestación personal de servicios del trabajador a su empleador realizándose de manera personal y directa, lo cual como estipulan los contratos (SNP) en sus cláusulas que el presente trabajo es exclusivo del trabajador(obrero) y no estaría permitido que el mismo sea materia u objeto a permuta, cesión, venta, ni transferencia parcial o total a favor de terceros, siendo personalísima la prestación de personal de servicios más aún si el trabajo que realiza es un trabajo de campo y meramente manual, continuando con subordinación que ejerce el empleador (entidad edil) sobre el trabajador, ello se manifiesta y toma una mayor fuerza cuando el empleador ejerce el control y la supervisión exclusiva del trabajador, ordenando al mismo que presente informes de manera mensual sobre el trabajo encomendado o realizado, teniendo un horario de ingreso y de salida, donde el empleador ejercerá sanciones u

amonestaciones en caso de incumplimiento de la laboral encomendada, de tal manera se acredita la subordinación a la cual es sujeto el trabajador y finalmente en cuanto a la remuneración, se tiene que la contraprestación es cumplida de forma mensual o quincenal, según sea el caso y en moneda nacional, en este caso en soles, lo cual tomará mayor énfasis, en base a los medios probatorios que presente el trabajador los cuales podrían ser los recibos por honorarios o boletas de pago, de esta manera se advierte de un pago de forma periódica y fija, observándose así que son condiciones típicas de un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al artículo 4 del D.S. 003-97-TR.

Ahora, bien frente a dicha problemática generada debido al incumplimiento de disposiciones y normas laborales por parte de la entidad edil, los trabajadores ejercen su derecho de acción frente a los Juzgados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, siendo el caso concreto de la Municipalidad de la Molina, por ámbito de competencia es competente el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 del Módulo Corporativo de la NLPT, ubicado en el distrito de Santa Anita, donde se vienen ventilando los distintos procesos de los obreros de Serenazgo contra la Municipalidad distrital de la Molina, concurriendo los trabajadores en busca del Reconocimiento de la Relación Laboral a plazo indeterminado, por ser de Ley y a su vez se les otorgue los derechos correspondientes a dicho, régimen el cual se les restringió cuando iniciaron su relación laboral, añadiendo que los procesos son apelados hasta llegar a la Sala Laboral y a su vez pueden llegar a la Corte Suprema, por recurso extraordinario de Casación lo cual será revisado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

## **1.2. Trabajos Previos**

### Antecedentes Internacionales

Campos, Escalante y Menjívar (2012) Desarrollan La Tesis: La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador. Trabajo de Investigación para optar el Grado De Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Ciudad Universitaria. Universidad de el Salvador. El objeto de

estudio es el análisis de la estabilidad laboral y la denominada estabilidad absoluta, que gozan los servidores públicos en el Estado de El Salvador que son nombrados bajo la Ley de salarios. Concluyendo de la siguiente manera; El ente rector gubernamental está a cargo del Ministerio de trabajo y Previsión Social, que revisa la política laboral del país respecto de los contratos en el sector privado, dado que en el sector público se rigen bajo el sistema de jornal, por ello los servidores públicos se encuentran sometidos a dicha ley en mención (pág. 107).

Neira y Rojas (2015) Desarrollan La Tesis: Los Trabajadores a Honorarios de la Administración Municipal: Su Desregulación como Vulneración al Orden Público Laboral. Memoria para optar el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Universidad de Chile. La finalidad de estudio es el análisis sobre la disposición más favorable a los servidores a Honorarios en el Sector Municipal, debido a que la jurisprudencia ha supuesto que resulta acoplable el Código Civil, aunado a ello se tiene el fallo de la Corte Suprema, que ha argumentado una doctrina escasa, siendo de aplicación más conveniente el Código de Trabajo para los trabajadores de la Administración Municipal. Concluyendo de modo tal; que más de la mitad a nivel nacional en Chile, son trabajadores a Honorarios en la Administración Municipal (pág. 68).

#### Antecedentes Nacionales

Beltrán (2013) Desarrolla La Tesis: Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de contratación de Personal en el Estado. Tesis para optar el Grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. El propósito de estudio es el análisis sobre el rol que cumple el Estado como ente encargado de velar por los derechos de los trabajadores, demostrando que hubo un personal que fue contratado bajo la modalidad de (SNP), sin reconocerles sus derechos, a pesar de realizar labores de trabajo permanente y estar constantemente bajo fiscalización directa por parte de su empleador, lo cual es inherente de los contratos de trabajo y no de los contratos civiles, encontrándose desnaturalizados los contratos

suscritos, seguidamente de una manera forzosa suscribieron contratos CAS (págs. 87-88).

Condezo (2012) *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Lima. Universidad Wiener. El objeto de estudio es el análisis de la entrada en vigencia a mediados del año 2008, de los Contratos Administrativos de Servicios CAS, que tuvieron la finalidad de otorgar derechos a los trabajadores que se encontraban contratados bajo la forma de Servicios No Personales, lo cual no gozaban de beneficio o derecho alguno, sin embargo, esta nueva opción de contratación transgrede derechos laborales. Concluyendo de la siguiente manera; el principal garante de defender los derechos de los ciudadanos es el Estado, sin embargo, en la realidad no se aplica, siendo el mismo ente quien vulnera los derechos de los trabajadores al admitir la entrada en vigencia de los Contratos CAS (págs. 100-101).

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

Paredes (2014) El nuestro país el sistema constitucional en materia de contratación de los obreros de las Municipalidades, se vienen dando mediante contratos régimen público, CAS, locador de servicio, obrero de construcción civil y el régimen privado, de los distintos regímenes antes mencionados, todo conduce que el más aceptado para aquellos obreros municipales es el régimen de la actividad privada, incluso en la vía judicial es la más aceptada. (pág. 66).

Villacorta (2014) “El objetivo del legislador fue el encubrimiento legalmente de una idea, que permita continuar con dicha práctica, y que ello no represente una circunstancia laboral, pues eso conllevaría a que la entidad fracasase en los procesos judiciales de demandas por despido”. El CAS sirvió además para ocultar una relación laboral de carácter permanente, bajo la supervisión de la entidad contratante y con el respectivo pago de una remuneración por la labor realizada. (pág. 156)

La prórroga automática del CAS vencido, es discrepante con el régimen constitucional del trabajo, por no proteger los derechos del trabajador, como pieza débil de la relación laboral, siendo todo lo contrario se explica a beneficio del empleador. En nuestro ordenamiento jurídico existe la figura del deber tuitivo que debe realizar el Estado, en palabras sencillas es el deber de cuidar a la parte más vulnerable frente a una relación laboral, que en muchas oportunidades recae siempre en el trabajador. Vitteri (2015) pág.120.

Pinedo (2015) “El legislador peruano no fomenta la eficiencia económica, en lo que concierne al medio laboral de los trabajadores municipales, debido al uso con la que se utiliza el régimen CAS, posición que ha tenido que ser arreglado por los Jueces”. Cabe resaltar que ello conlleva a una pérdida económica que se genera, por el incumplimiento de disposiciones y normas laborales en nuestro país. (pág. 24)

Las diversas modalidades que existen en el Sector Público al momento de contratar a un trabajador, son el RECAS, siendo una propuesta de mejora para los ya desnaturalizados contratos por Locación de Servicios, advirtiéndose que se ha hecho un uso indebido del mismo al celebrar contratos laborales a trabajadores para que desempeñen laborales de naturaleza permanente y de manera subordinada, siendo un problema para las Entidades del Estado en este caso a las Municipalidades. Patiño (2014) (pág.127).

En los contratos de trabajo existen situaciones de desnaturalización, fraude y simulación al momento de contratar, bien ello no significa que ambos sean iguales, siendo el primero una condición de alterar o desvirtuar que algo empiece con “A” y termine siendo “B”, de otro lado la segunda condición sería la declaración consciente de acuerdo entre las partes, con deseo de engañar a terceros, y finalmente el fraude sería el de otorgar ilegalmente un revestimiento legal, para el beneficio de aplicación de una ley que no compete. García, De Lama y Quiroz, (2016) (pág. 53-54)

Las Gratificaciones constitucionalmente componen un Beneficio Social, teniendo como marco normativo la Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR, D.S

N°017-2002-TR y la Ley n° 30334, este se otorga dos veces al año una en Fiestas Patrias y Otra en Navidad, anteriormente su autorización no era imperativa dado que, si el empleador tenía la voluntad o con acuerdo entre las partes se le otorgaba, siendo en el año 1989 las gratificaciones legales fueron confirmadas a nivel normativo. Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017) pág. 238.

El marco normativo de la Asignación Familiar es la Ley N° 25129 y el D.S. N°035-90-TR, siendo que la misma tiene una apreciación pecuniaria que el empleador cede a los trabajadores que se encuentren en el régimen de la actividad privada, que cuenten con carga familiar, con la finalidad de que con ello puedan ayudarse con los gastos por estar en dicha situación, teniendo a su vez una esencia remunerativa, dicho esto es porque se debe tener en cuenta para cualquier cálculo de beneficios sociales, siendo considerado también como un beneficio social, puesto que ello apoya a la situación del trabajador y la de su familia. Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017) pág. 230.

Toyama (2011) Los Beneficios Sociales es toda valoración que reciben los trabajadores por un trabajo realizado, y lo percibe por el solo hecho de ser un trabajador como tal, sin interesar su origen, sea convencional o legal, la oportunidad de pago o suma dineraria, apreciándose desde la fuente de origen, duración, cuantía, siendo en la vía judicial los jueces le dan un sentido amplio al concepto de Beneficios Sociales, teniendo un contenido pecuniario o patrimonial en especies o dinero. (pág. 207).

Valderrama (2016) La Compensación por Tiempo de Servicio (en adelante CTS), siendo un derecho concedido a cada trabajador, sin importar el origen del cese del vínculo laboral, considerado como un apoyo social basado en un derecho que ayuda al trabajador, que por causa del arduo trabajo realizado en determinado tiempo reciba una retribución que le asista por las energías gastadas en todo este tiempo dentro del vínculo laboral. (pág. 125-126).

Plá (1998) el principio de Continuidad en materia laboral, expresa la atribución de darle una larga duración a la relación laboral del trabajador en

distinta puntos de vista y aspectos, dándole un beneficio único al trabajador de darle una mayor prolongación para obtener conocimientos y experiencia que solo se adquiere a través del tiempo, aunando a ello que tendrá más ventaja de incurrir en perjuicios, errores o fracasos para la empresa, lo cual debe ser reconocido como un premio a la antigüedad. (pág. 219).

Arce (2013) La contratación por tiempo indeterminado, solo se puede obtener bajo 2 caminos, siendo el primero que las partes acuerden someter a un plazo sin limite su relación jurídica, siendo el segundo que las partes no acuerden una disposición temporal en el contrato de trabajo, por lo que el segundo camino en virtual al artículo 4 de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), se presume la indeterminación del contrato. (Pág. 157).

Neves (2016) La relación Laboral postula y reúne la prestación personal de servicios bajo una subordinación percibiendo una remuneración que siempre está presente como una contraprestación, por ello el trabajador no puede encargar su trabajo a otro, siendo la subordinación una pieza importante en la relación laboral. En los contratos de Locación de servicios, contrato de obra y contratos mercantiles, pueden pactarse el fondo del servicio o la obra que se debe ejecutar. (pág. 39)

Neves (2004) El contrato de trabajo crea derechos y obligaciones para los sujetos individuales en materia laboral, teniendo por obligación el cumplimiento del contrato laboral celebrado entre las partes, y no tiene un alcance normativo, tal como lo señala el código sustantivo C.V. en sus artículos 1363 y 1402, por ello se conoce como la denominada individualización de las relaciones laborales en la doctrina europea. (pág. 83-84)

Boza (2011) El principio de irrenunciabilidad actúa como un dispositivo de autodefensa legal en ayuda al trabajador, que, por ser ínfimo en la relación laboral frente al empleador, podría acabar dejando de lado los derechos que le corresponden por Ley, incluso contra su voluntad, siendo que la renuncia podría darse siempre y cuando el titular de los mismos tome la decisión irrevocable de abandonarlos. (pág.175)

Locación de Servicios y Contrato de Trabajo, fue tema de discusión en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000, celebrado en la Ciudad de Tarapoto del 5 al 8 de julio del mismo año, concordando que si el Juez advierte la existencia de una relación laboral pese a la celebración de un contrato de servicio mercantil o civil, resolverá teniendo en cuenta los principios de Irrenunciabilidad y Primacía de la Realidad, dejando de lado la buena fe contractual como lo señala el Código Civil, luego de ello teniendo una sentencia consentida o ejecutoriada, la judicatura pondrá en conocimiento a las entidades que corresponda para los fines concernientes. Vinatea y Toyama (2012) pág. 455-456.

Corte Suprema (2014), haciendo mención a la evolución histórica del obrero municipal, tenemos el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia del Perú, que mediante recurso de Casación la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, resolvieron declarar Fundado el recurso de Casación presentado por el demandante, por lo que Casaron la Sentencia de Vista, Confirmando la Sentencia apelada, quedando claro que el régimen laboral de los obreros municipales es la de la actividad privada y no deber ser contratados bajo el régimen especial CAS.

Tribunal Constitucional (2003), realizado mediante una acción de Amparo contra (unidad ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones) en adelante Provias Nacional, iniciado por un grupo de trabajadores obreros, donde el máximo intérprete de la Constitución política del Estado el TC, afirmo que los obreros que prestan servicios al Estado pertenecen al régimen de la actividad privada, ello conforme a lo ya ratificado por la Ley N° 27972 en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades que hace mención a dicha aseveración. Rechazando el criterio de incluir al trabajador obrero como personal sujeto al régimen público, no siendo aplicable el Decreto Legislativo N° 276, solo les sería aplicable la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tribunal Constitucional (2002), el principio de primacía de la realidad establece identificar el estado jurídico del individuo que ejerce determinado empleo, con la finalidad de no ser vulnerados sus derechos fundamentales al

trabajo, por ello mediante STC N° 1944-2002 el máximo intérprete de la constitución política del Estado, en su considerando 3 señaló lo siguiente; en caso de desacuerdo de lo que ocurre en el trabajo y lo que brota en los documentos, debe darse prioridad a lo primero, ello es a lo que sucede en el campo de los hechos, el cual sería la situación real por la que el trabajador se encuentra sujeto.

Tribunal Constitucional. (2015), es importante señalar lo que dice la constitución política del Estado en su artículo 77; “La administración económica y financiera del Estado peruano empieza por el presupuesto que cada año aprueba el Congreso de la Republica (...), sin embargo tenemos el análisis del Intérprete de la Constitución Política del Perú el Tribunal Constitucional mediante STC 0003-2013, 0004-2013 y 0023-2013 de fecha 03 de setiembre de 2015, declarando fundada en parte las demandas de inconstitucionalidad, insertas contra el artículo 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público, por prohibir la negociación colectiva por concepto de crecimiento salariales contenida en las leyes del presupuesto en los años fiscales 2014 y 2015. Exhortando al Poder Legislativo a que apruebe la negociación colectiva del período 2016-2017.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### 1.4.1. Problema General.

- ❖ ¿Cómo se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

##### 1.4.2. Problema Específico.

- ❖ ¿Cómo se viene dando la estabilidad laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?
- ❖ ¿Cómo se viene dando los Beneficios Sociales bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

- ❖ ¿Cómo se viene dando la Asignación Familiar bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

### **1.5. Justificación del Estudio**

La importancia de realizar el presente trabajo de investigación, es en base a que se respete el cumplimiento de disposiciones y normas laborales que les corresponde a los trabajadores obreros choferes de Serenazgo de la municipalidad de la Molina, donde se puede observar que no se les reconoce el tipo de régimen laboral al que pertenecen para no otorgarle una estabilidad laboral, Beneficios Sociales y asignación familiar entre otros conceptos laborales; dado que suscriben contratos que ocultan una relación laboral a plazo indeterminado, donde se puede observar que cumplen una prestación personal de servicios para su empleador, se encuentran subordinados por tener un horario de trabajo, se les asigna un vehículo a su cargo, siendo constantemente supervisados por la entidad y percibiendo un pago por concepto de remuneración.

Es trascendental que la misma entidad, al momento de realizar la contratación de personal obrero, tenga en cuenta que se arriesga, al no reconocerles los derechos que le corresponden, puesto que obligan de alguna manera a que el trabajador ejerza su derecho de acción en un proceso ordinario laboral, ante el Poder Judicial, argumentando la vulneración por incumplimiento de normas laborales, ello implicaría una pérdida, puesto que dichos procesos generarían cobros por los derechos que les corresponden más los intereses que se hayan generado en el transcurso del tiempo que lo dejaron de percibir, sin perjuicio de una indemnización, generando un gasto para la entidad, por no evaluar su relación laboral de los trabajadores obreros y reconocerla conforme a ley.

Finalmente, en la actualidad, el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, señala literalmente que los obreros se encuentran bajo el régimen de la actividad privada, reconociéndoles sus derechos y

beneficios, sin embargo el Estado, que se subdivide en gobierno nacional, regional y local, ello a que cada municipio tiene autonomía propia y se rige por la ley del presupuesto, que no es más que unas políticas contradictorias, que omiten la verdadera contratación de los trabajadores, el Estado ejerce un rol supervisor y de control, donde se debería implementar Políticas Públicas que coadyuvarían a un mejor desenvolvimiento de las municipalidades al momento de suscribir un contrato y a su vez respeten las normas y disposiciones laborales establecidas, siendo importante reconocer que pasado el período de prueba de un trabajador, se tendría que evaluar su permanencia de dicho recurso humano, así mismo justifico el presente proyecto de investigación mediante el aporte de (Paredes, 2014), el cual menciona que la L.O. de las Municipalidades señala el régimen para cada personal que labora para dicha entidad, siendo esta Ley de una esencia constitucional por ser de cumplimiento obligatorio, así que inaplicar u omitirla contraería diversas responsabilidades funcionales, dando una explicación bastante clara con respecto al régimen de cada Funcionario, Empleado u Obrero, pese a ello la regulación laboral a través del tiempo no ha sido tan clara.

## **1.6. Objetivo**

### 1.6.1. Objetivo General

- ❖ Describir como se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral bajo el Régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.

### 1.6.2. Objetivo Especifico

- ❖ Describir como se viene dando la estabilidad laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.
- ❖ Describir como se vienen dando los Beneficios Sociales bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.

- ❖ Describir como se viene dando la Asignación Familiar bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de Investigación**

El ejemplo a seguir de la presente investigación es el enfoque cuantitativo, que tiene como particularidad partir de lo macro a lo micro, en palabras sencillas va de lo general a lo particular, en el transcurso de ello se van dando las posibles soluciones.

El reciente proyecto de investigación, tiene un diseño:

No experimental, Transeccional Descriptivo. (Hernández, 2014)

## **2.2. Variables, Operacionalización**

Variable: Reconocimiento de la Relación Laboral

TABLA N° 01  
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Reconocimiento de la Relación Laboral</b>	En el sistema constitucional peruano, las leyes orgánicas instauran las bases licitas legales, para una mejor organización y marcha de las entidades públicas del Estado. Siendo ello así, la LOM, hace mención en su artículo 37° de que los obreros que presten servicios a las entidades ediles son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles tales derechos y beneficios de dicho régimen. (Brucy.2014)	La variable el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada, será evaluado a través de las siguientes dimensiones: Estabilidad Laboral, Beneficios Sociales y La asignación Familiar. Con los indicadores mencionados durante la elaboración de la matriz de consistencia. Utilizando el instrumento de medición el cuestionario de preguntas, para la recolección de la información, empleando la técnica de la encuesta con diversas preguntas, con el uso de la escala de Likert.	<b>Estabilidad Laboral</b>	-Contratos Indeterminados. -Convenidos Colectivos. -Cláusulas del Contrato.	<b>ESCALA DE LIKERT</b>
			<b>Beneficios Sociales</b>	-Gratificaciones. -Compensación por Tiempo de Servicios. -Vacaciones. -Utilidades. -Pago a la AFP. -Pago de Essalud. -Bonos.	
			<b>Asignación Familiar</b>	-Pago por Escolaridad. -Concepto Remunerativo. -10% del Sueldo Mínimo vital. -Comprende hasta los 24 años. -Perciben ambos padre y madre.	

TABLA N° 02  
JUICIO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

N°	EXPERTOS	INSTITUCIÓN	VALORACIÓN DE LA APLICABILIDAD
1	METODÓLOGO DR. CHARLIE CARRASCO SALAZAR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA ESTE	88%
2	METODÓLOGO DR. EMILIANO VARGAS FLORECIN	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA ESTE	98%
3	DR. CÉSAR NAPOLEÓN ESPINOZA AZULA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA ESTE	90%
4	DR. MARTIN ESTEBAN VALDIVIA COTRINA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA ESTE	92%
5	DR. WALTER CECILIO PERALTA CABRERA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA ESTE	90%
<b>TOTAL</b>			<b>92%</b>

Fuente: Las fichas de opinión de los expertos de la Universidad César Vallejo 2017

### 2.3. Población

Unidad de Análisis:

La Municipalidad Distrital de la Molina.

Para determinar la población de exacta de los obreros choferes adscritos a la Subgerencia de Serenazgo, siendo una población de 96 choferes, ello a

que se dividen por turnos en la mañana (7:00 a.m. – 03:00 p.m.), tarde (03:00 p.m. – 10:00 p.m.) y noche (10:00 p.m. – 07:00 a.m.), siendo 8 choferes por cada turno, a cargo de las 4 Subgerencias de seguridad ciudadana de la Municipalidad distrital de la Molina, y cada subgerente tiene asignado un chofer para su traslado, siendo como resultado 100 elementos que conforman la población.

**Formula de la Muestra**

$$n_o = \frac{N Z^2 P Q}{(N - 1)E^2 + Z^2 P Q}$$

- n<sub>o</sub>** = Tamaño de la muestra  
**N** = Tamaño de la Población  
**Z** = Valor de la Distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza, para el 95%  
**p** = Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50  
**q** = Proporción de la población que no tiene la características que nos interesa medir, es igual a 0.50  
**E** = Maximo error permisible , es decir un 5%

**Datos:**

<b>n<sub>o</sub></b>	=	29.79
<b>N</b>	=	100
<b>Z</b>	=	1.96
<b>p</b>	=	0.95
<b>q</b>	=	0.05
<b>E</b>	=	0.05

$$n_o = \frac{N * (1,96)^2 * (0,95)(0,5)}{(N - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,95)(0,05)}$$

$$n_o = \frac{18.2476}{0.429976}$$

$$n_o = 42.43864774$$

$$F_c = \frac{n_o}{N} = \frac{42.43864774}{100} = 0.424386477$$

$$n_f = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = \frac{42.43864774}{1 + \frac{42.43864774}{100}} = 29.7943349$$

## **2.4. Muestra.**

29.79 redondeando el resultado sería 30.

## **2.5. Diseño Muestral.**

El presente proyecto de investigación presenta un muestreo probabilístico, porque se aplica la fórmula tomando en cuenta el margen de error del 5% aplicado a los elementos de la población.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Se utilizará el cuestionario como parte elemental para la elaboración de la investigación cuantitativa, el cual tendrá su estructura en base a interrogantes o preguntas, para una mejor ayuda en la recolección de datos. (Hernández, 2010)

Encuesta; ayuda a establecer la mayoría de elementos aceptables, el cual nos ayudará a explorar distintos temas de estudio.

### **2.6.2. Validez**

La validez del instrumento, se realizará mediante un discernimiento de un experto, que tenga el entendimiento y la práctica en temas de investigación científica y temas jurídicos propiamente dicho.

El presente proyecto de Investigación se realizó la validez del instrumento, llevándose a cabo por intermedio de la tabla de evaluación, siendo el instrumento validado por 05 expertos de la Universidad César Vallejo, dos metodólogos y tres temáticos especialistas cada uno en la materia objeto de estudio.

TABLA N° 03

## VÁLIDEZ DE CONTENIDO POR INDICADOR

VALIDADORES	CARRASCO	VARGAS	ESPINOZA	VALDIVIA	PERALTA	Promedio
CLARIDAD	88%	98%	90%	92%	90%	92%
OBJETIVIDAD	88%	98%	90%	92%	90%	92%
ACTUALIDAD	88%	98%	90%	92%	90%	92%
SUFICIENCIA	88%	98%	90%	92%	90%	92%
INTENCIONALIDAD	88%	98%	90%	92%	90%	92%
CONSISTENCIA	88%	98%	90%	92%	90%	92%
COHERENCIA	88%	98%	90%	92%	90%	92%
METODOLOGIA	88%	98%	90%	92%	90%	92%
PERTINENCIA	88%	98%	90%	92%	90%	92%
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						<b>92%</b>

Fuente: ficha de opinión de los Expertos de la Universidad César Vallejo 2017

### 2.6.3. Confiabilidad

La confiabilidad es el diseño del instrumento para ser más preciso y que los resultados sean consistentes con respecto al trabajo de investigación.

Para ello, es importante mencionar que el procedimiento de consistencia interna fundamentado en el Alfa de Cron Bach, aprueba la valoración de la confiabilidad de un instrumento de medición, a través de un grupo de ítems, que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. (Hernández, 2010).

Por ello se trabajó de la siguiente manera, realizando una prueba piloto de 30 encuestados por la variable de estudio, para así poder comprobar la fiabilidad de la investigación.

TABLA N° 04

FIABILIDAD DE PROCESAMIENTO DE LOS CASOS.

**Escala: ALL VARIABLES**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	<u>Excluido<sup>a</sup></u>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 05

**ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD**

Alfa de <u>Cronbach</u>	N de elementos
,839	30

Fuente: Programa SPSS versión 22, elaborado por el investigador

**2.7. Métodos de Análisis de Datos**

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, por lo que la táctica de estudio de datos a usar será el de la estadística inferencial, porque conoce la táctica y los pasos que por medio de la inducción determina características de una población estadística, partiendo de una misma parte.

El proceso para los datos, será el programa de estadísticas conocido como el SPSS versión 22, con realización de tableros y gráficos.

**2.8. Aspectos Éticos**

En el reciente proyecto de Tesis, se tendrá el debido respeto con referencia a la personalidad de cada encuestado, por ello la información correspondiente

presentará todos los parámetros de veracidad obtenidos sin alterar dicha información. Añadiendo a ello, el trabajo en mención presenta los datos del autor, así como los artículos y datos obtenidos mediante libros y el acceso al internet. Cabe resaltar que no se vulnerará por ningún motivo los valores y principios de las personas que son objeto de la presente encuesta, siendo muy respetuosos en todos sus aspectos. Finalmente es muy grato señalar que el presente trabajo ha sido analizado por un programa corporativo, llamado TURNITIN, que puede detectar el plagio o la cantidad de similitud que pueden tener el texto extraído de una fuente de internet u otros.

## **III. RESULTADOS**

### 3.1. Resultados

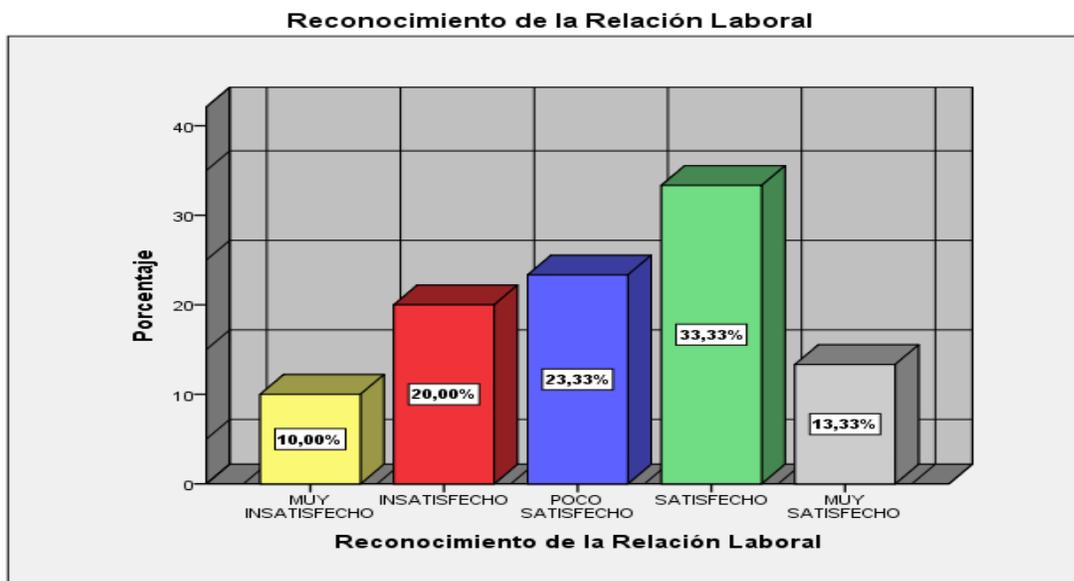
TABLA N° 06

**VARIABLE: RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	3	10,0	10,0	10,0
INSATISFECHO	6	20,0	20,0	30,0
POCO SATISFECHO	7	23,3	23,3	53,3
SATISFECHO	10	33,3	33,3	86,7
MUY SATISFECHO	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

¿Cómo se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

GRÁFICO N° 01



### **INTERPRETACIÓN:**

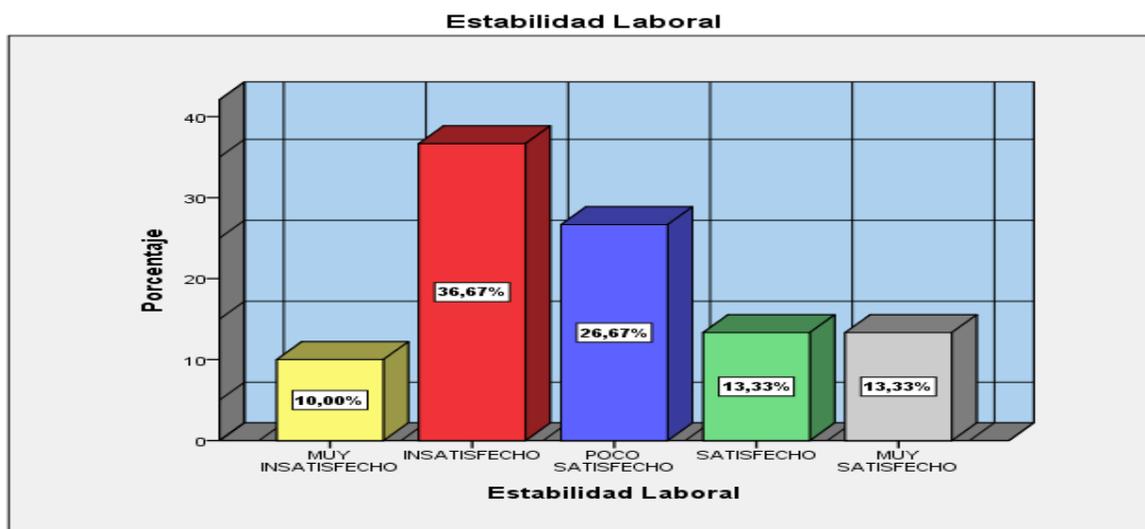
En el presente Grafico N° 02 observamos que el 33.33%, de los trabajadores Obreros Choferes de Serenazgo están satisfechos de acuerdo al reconocimiento de la relación laboral que han obtenido mediante un proceso judicial, mientras que el 10,00% se encuentra muy insatisfecho siendo el porcentaje más bajo, debido a que aún no han ejercido su derecho de acción frente al órgano competente.

### **DIMENSIÓN: ESTABILIDAD LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	3	10,0	10,0	10,0
	INSATISFECHO	11	36,7	36,7	46,7
	POCO SATISFECHO	8	26,7	26,7	73,3
	SATISFECHO	4	13,3	13,3	86,7
	MUY SATISFECHO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Cómo se viene dando la estabilidad laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

GRÁFICO N° 02



### INTERPRETACIÓN:

En el presente Grafico N° 04 observamos que el 36.67%, de los trabajadores Obreros Choferes de Serenazgo se encuentran insatisfechos de acuerdo a la estabilidad laboral, puesto que aún no se ha reconocido el régimen laboral al cual pertenecen, mientras que un 13,33% se encuentra muy satisfecho siendo el porcentaje más bajo, debido a que han ejercido su derecho de acción frente al órgano competente asegurando así su estabilidad laboral.

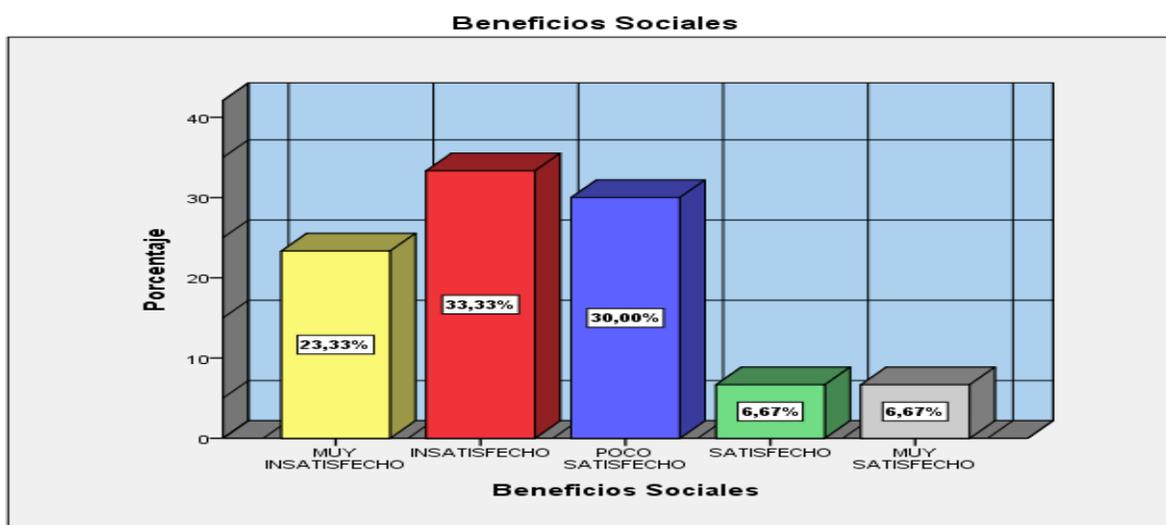
### **DIMENSIÓN: BENEFICIOS SOCIALES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	7	23,3	23,3	23,3
INSATISFECHO	10	33,3	33,3	56,7
POCO SATISFECHO	9	30,0	30,0	86,7
SATISFECHO	2	6,7	6,7	93,3

MUY SATISFECHO	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

¿Cómo se vienen dando los Beneficios Sociales bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

GRÁFICO N° 03



### **INTERPRETACIÓN:**

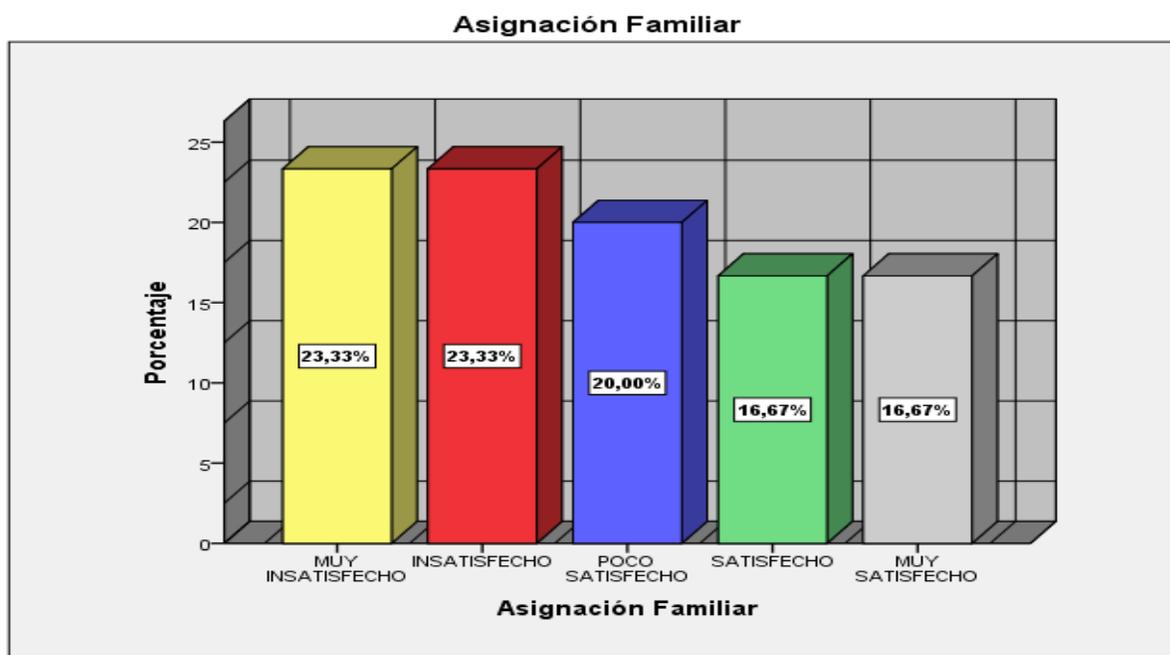
En el presente Gráfico N° 04 observamos que el 33.33%, de los trabajadores Obreros Choferes de Serenazgo se encuentran insatisfechos de acuerdo a los beneficios sociales, puesto que aún no se les ha otorgado tal derecho debido a que no se ha reconocido el régimen laboral al cual pertenecen, mientras que un 6.67% se encuentra muy satisfecho siendo el porcentaje más bajo, debido a que han ejercido su derecho de acción frente al órgano competente asegurando así su derecho a percibir sus beneficios sociales.

### **DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN FAMILIAR**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	7	23,3	23,3	23,3
INSATISFECHO	7	23,3	23,3	46,7
POCO SATISFECHO	6	20,0	20,0	66,7
SATISFECHO	5	16,7	16,7	83,3
MUY SATISFECHO	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

¿Cómo se viene dando la Asignación Familiar bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017?

GRÁFICO N° 04



**INTERPRETACIÓN:**

En el presente Grafico N° 04 observamos que el 23.33%, de los trabajadores Obreros Choferes de Serenazgo se encuentran muy insatisfechos de acuerdo a la Asignación familiar , puesto que aún no se les ha otorgado tal derecho, debido a

que aún no pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, mientras que un 16.67% se encuentra muy satisfecho siendo un porcentaje bajo, debido a que han ejercido su derecho de acción frente al órgano competente asegurando así su derecho a percibir una Asignación familiar, siempre y cuando presente tener una carga familiar.

## **IV. DISCUSIONES**

Es preciso señalar el objetivo general del presente trabajo de investigación es “Describir como se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral bajo el Régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017”. Objetivo que se definió mediante el proceso de la variable de estudio. Los resultados que se descubrieron en los productos obtenidos, concedieron deducir que este se logró de manera productiva, tanto en aquellos procesos generales y parciales. La autenticidad interior de la investigación fue en base a los procedimientos estadísticos, añadiendo a ello la importancia de la elaboración del instrumento que permitirá medir Reconocimiento de la Relación Laboral de los obreros de la Municipalidad de la Molina, logrando un resultado mediante el Alpha de Cronbach de 0.839 de la variable de estudio, demostrando una consistencia muy alta de los resultados obtenidos.

De modo que guardan relación con los objetivos específicos, dando como resultado el objetivo general que el 33.33% de los Obreros choferes de la Municipalidad de la Molina se encuentran satisfechos con el reconocimiento de su relación laboral al régimen privado debido a inicio de un proceso judicial, mientras que un porcentaje mínimo del 10% se encuentra insatisfecho por aún no haber realizado su demanda laboral de reconocimiento, lo cual guarda relación con los objetivos específicos como el de la Estabilidad Laboral teniendo una insatisfacción por parte de los trabajadores municipales del régimen privado de un 36.67% y un 13.33% de satisfacción en los trabajadores que ya ejercieron su derecho de acción, siguiendo con los Beneficios Sociales donde tenemos un 33.33% de insatisfacción por parte de los Obreros choferes Municipales siendo lo contrario un 6.67% de satisfechos debido que ya disfrutaban de dicho beneficios por pertenecer al régimen privado que les otorga dichos derechos y finalmente el beneficio remunerativo de la Asignación Familiar donde se puede apreciar un 23.33% de insatisfacción por parte de los trabajadores municipales, mientras que un 16.67% muestra una satisfacción porque el régimen al cual pertenecen les reconoce ese beneficio, cuando el trabajador cuente con carga familiar.

Para Condezo (2012), en su Tesis “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, guardando una relación con el tema de investigación con el aprendizaje ejercido, señalando que se encuentra frente a una discriminación laboral, pertenecientes al régimen CAS, teniendo un trato diferente y desigual, cuando en la realidad de los hechos los trabajadores no deberían pertenecer al ámbito administrativo sino laboral.

Beltrán (2013), en su Tesis “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”, teniendo un vínculo con el tema de investigación para tenerlo como apoyo y referencia, indica que la creación de los Contrato de Locación de Servicios (SNP) fue para atender la necesidad de las entidades del Estado, siendo servicios autónomos del tercero diferente al de la Entidad y no estando sujeto a subordinación, siendo posteriormente desnaturalizados debido a que presentaban una labor de naturaleza permanente, estando sujeto a una subordinación directa de la Entidad al tercero, esta situación se agravo, en el año 2008, siendo le fecha en la cual entro en vigente el D.L. N° 1057 – Régimen CAS, continuándose con la vulneración de derechos laborales mediante un contrato laboral quebrantado y discriminatorio.

Campos – Escalante – Menjivar (2012) en su Tesis “la aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos en el estado de el salvador”, obteniendo una similitud con el tema de estudio del presente trabajo de investigación a manera de ilustración internacional, expone que los servidores públicos que han sido contratados bajo el régimen de planillas por jornal, no cuenta con la una estabilidad laboral, encontrándose vulnerables, ya que ese tipo de trabajo al cual están sujetos, tiende a ser cambiante de manera permanente, por lo que cuando son despedidos solo logran alcanzar una indemnización, más no la reposición al centro de trabajo.

Para Paredes (2014), señala que el régimen históricamente al cual pertenecen los obreros municipales a servicio del Estado, es el de la actividad

privada, diferenciándolo del empleado, teniendo una consideración especial siendo una norma expresa y vigente y es la Ley Orgánica de Municipalidades en adelante Ley N°27972 en el segundo párrafo del artículo 37°, el cual detalla al régimen al que pertenecen los obreros que prestan servicios a las municipalidades.

Patiño (2014), indica que el principio de primacía de la realidad, realizado un aporte muy importante para solucionar los problemas que se generen debido a las contrataciones de Servicios No Personales, siendo de mucha ayuda en el ámbito judicial, reconociendo el principio de laboralidad, mediante la creación del Régimen CAS, presumiéndose así el principio de continuidad laboral, que fue recogida por La Corte Suprema y El Tribunal Constitucional en sus innumerables sentencias, declarando inválidos los contratos de Locación de Servicios, así mismo desnaturalizándolos y convirtiendo la relación laboral a plazo indeterminado.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó que los obreros choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, encuentran una satisfacción frente al reconocimiento de su relación laboral bajo el régimen privado que le otorga el Juez mediante un proceso laboral, quedando una minoría de trabajadores choferes sin esa satisfacción debido a que aún no ejercen ese derecho ante el juzgado de trabajo.

Se concluyó que los trabajadores choferes de Serenazgo presentan un descontento frente a su estabilidad laboral, debido que aún se encuentran en un régimen distintivo al de la actividad privada, mientras que los que ya iniciaron su proceso y se les otorgó una relación laboral a plazo indeterminado se encuentran estables laboralmente.

Se Concluyó que los choferes municipales de Serenazgo se encuentran disgustados con respecto a los Beneficios Sociales que aún no se les otorgue, debido a que están en un régimen que no reconoce tales derechos, mientras que los choferes que iniciaron su proceso laboral, ya disfrutaban de los beneficios debido a que el régimen privado del T.U.O del D.L. N° 728 les reconoce los beneficios sociales que establece la Ley.

Se concluyó que los Serenos que trabajan como obreros choferes, se encuentran indignados con respecto al beneficio remunerativo de una Asignación Familiar para los trabajadores que presenten carga familiar, siendo ellos excluidos debido al régimen restrictivo al cual pertenecen y que solo lo disfrutaban los trabajadores nombrados o que pertenezcan al régimen de la actividad privada, mientras que los serenos que ya accionaron para el posterior reconocimiento de la relación laboral disfrutaban del beneficio pecuniario de asignación familiar.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la minoría de los trabajadores que aún no tengan un relación laboral reconocida por su empleador en este caso la Municipalidad, inicien su proceso de reconocimiento para que puedan disfrutar de los derechos que le otorga el régimen privado, mientras que a los trabajadores que gozan estar en un régimen privado, no cometer actos que puedan ser consecuencia de la ruptura del vínculo laboral por el que tanto han luchado.

Se recomienda a la mayoría significativa de trabajadores que aún no cuentan con una estabilidad laboral, debido a que aún no se le ha reconocido el vínculo laboral al del régimen privado, puedan comenzar con su proceso judicial porque en el régimen actual al que pertenecen no cuentan con dicho derecho, donde son endebles y en cualquier momento su empleador puede culminar la relación laboral.

Se recomienda al conjunto significativo de obreros choferes de Serenazgo que aún no disfruten de los Beneficios Sociales que por Ley les corresponde, siendo estos restringidos debido al régimen discriminatorio al que pertenecen que no les otorga el disfrute de dichos conceptos remunerativos, emprender su demanda laboral para el disfrute de dichos derechos que una minoría ya la viene disfrutando.

Se recomienda a la representación de trabajadores obreros choferes municipales que cuenten con carga familiar y que el régimen al cual se encuentra no les ofrezca tal beneficio, empiecen con su proceso laboral, puesto que siendo reconocido este beneficio de Asignación Familiar, podrán llevar un apoyo al hogar para una mejor calidad de vida y disfrute de su familia, como ya se viene dando en la pequeña cantidad de trabajadores que ya lo disfrutan por pertenecer al régimen privado.

## II. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tamayo, M, (1997).El Proceso de la Investigación científica. México: Editorial Limusa.

Hernández Sampieri, R., *et al.* (1998). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición). México D.F.: McGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R., *et al.* (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición).México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hernández Sampieri, R., *et al.* (2014). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición).México D.F.: McGRAW-HILL.

Villacorta W. (2014) Soluciones Laborales N° 76, “*Supuestos de Validez de la Sustitución de los Contratos Administrativos de Servicios CAS y de su Prórroga automática*” – Lima, Perú.

Vitteri, J. (2015) Soluciones Laborales N° 85, “*La prórroga en los Contratos Administrativos de Servicios, a propósito del Expediente N°03445-2013-PA/TC*” – Lima, Perú.

García, De Lama y Quiroz, (2016) Manuel de contratación laboral, “*Supuestos de Desnaturalización de los Contratos de Trabajo*” 1er edición Lima, Perú.

Plá, A. (1998) Los Principios del Derecho del Trabajo, Principio de Continuidad 3er edición Buenos Aires, Argentina.

Arce, E. (2013) Derecho Individual del trabajo en el Perú Desafíos y Deficiencias. Contratación por Tiempo Indeterminado, 2da edición Lima, Perú.

- Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017), Régimen Laboral Explicado, *Asignación Familiar*, 1er edición Lima, Perú.
- Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017), Régimen Laboral Explicado, *Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad*, 1er edición Lima, Perú.
- Toyama J. (2011), Derecho Individual del Trabajo, *Beneficios Sociales: alcance Del concepto y marco constitucional*, 1er edición, Lima, Perú.
- Neves, J. (2004) Introducción al Derecho Laboral. Fuentes del Derecho del Trabajo, *“El contrato de Trabajo”* 2da edición Lima, Perú.
- Vinatea y Toyama (2012), Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Pleno Jurisdiccional Laboral 2000 *Tema N° Locación de Servicios y Contrato de Trabajo*, 1era edición Lima, Perú.
- Valderrama V. (2016) Nueva Regulación del otorgamiento de la CTS a los Servidores Públicos. *Naturaleza jurídica de la Compensación por Tiempo de Servicios*. 1er edición Lima, Perú.
- Boza, G. (2011) Lecciones de Derecho del Trabajo, El principio de Irrenunciabilidad de los derechos, 1era edición Lima, Perú.
- Pinedo, V. (2015) Soluciones Laborales N° 86, *“Es NEGOCIO DESPEDIR A LOS TRABAJADORES”* – Lima, Perú.
- Paredes, B. (2014) Soluciones Laborales N° 77, *“Régimen Laboral de los Obreros Municipales”* – Lima, Perú.

Paredes, B. (2014) Soluciones Laborales N° 77, “*Postura del Tribunal Constitucional*” – Lima, Perú.

Paredes, B. (2014) Soluciones Laborales N° 77, “*Régimen Laboral de las Municipalidades*” – Lima, Perú.

Tribunal Constitucional: trabajadores públicos podrán negociar colectivamente el aumento de sus salarios. Recuperado de: [http://laley.pe/not/2752/tc-trabajadores\\_publicos-podran-negociar-colectivamente-el-aumento-de-sus-salarios](http://laley.pe/not/2752/tc-trabajadores_publicos-podran-negociar-colectivamente-el-aumento-de-sus-salarios)

Alfaro Salazar, R., *et al.* (2012). *En su Tesis: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS VARIABLES OCUPACIONALES EN TRES MUNICIPALIDADES”*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

## III. ANEXOS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		FACULTAD DE DERECHO				
		UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE LIMA ESTE				
ESCUELA DE DERECHO						
"RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS OBREROS CHOFERES DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA"						
Señor (a)						
Se le suplica atentamente leer cada ítem, manteniendo los valores de honestidad y veracidad, ya que mediante la información que nos facilite, será de suma importancia para fundamentar el presente proyecto de investigación.						
Instrucciones:						
En los ítems elija una de las opciones y marque con una (X) la respuesta que crea usted pertinente.						
<u>CUESTIONARIO DE PREGUNTAS</u>						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
		1	2	3	4	5
ESTABILIDAD LABORAL	1) ¿Qué tan satisfecho está usted con los contratos de duración indeterminada que suscribe la municipalidad de la Molina con sus obreros choferes municipales?					
	2) ¿Qué tan satisfecho está usted con el cumplimiento de la celebración de los contratos de duración indeterminada que suscribe la municipalidad de la Molina con sus trabajadores obreros choferes de serenazgo?					
	3) ¿Qué tan satisfecho está usted con la introducción de los convenios colectivos que suscribe la municipalidad de la Molina con el sindicato de obreros municipales?					

	4) ¿Qué tan satisfecho está usted con el cumplimiento de estos convenios colectivos suscritos con el sindicato y la municipalidad de la Molina?				
	5) ¿Qué tan satisfecho está usted con las cláusulas que estipulan los contratos que suscribe con la municipalidad de la Molina?				
	6) ¿Qué tan satisfecho está usted con el cumplimiento de las cláusulas pactadas en los contratos que celebran los obreros choferes municipales con la municipalidad de la Molina?				
<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	7) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de la gratificación por fiestas patrias que le otorga la municipalidad de la Molina a los obreros choferes de serenazgo?				
	8) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de la gratificación por navidad que le otorga la municipalidad de la Molina a los obreros choferes de serenazgo?				
	9) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de la CTS que le otorga la municipalidad de la Molina a los obreros choferes de serenazgo que recientemente se le reconoció el régimen de la actividad privada?				
	10) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de la CTS que le otorga la municipalidad de la Molina a los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen 728'?				
	11) ¿Qué tan satisfecho está usted con las vacaciones que ofrece la municipalidad de la Molina a sus obreros choferes que recientemente				

se le reconoció el régimen de la actividad privada?					
12) ¿Qué tan satisfecho está usted con las vacaciones que ofrece la municipalidad de la Molina a sus obreros choferes que pertenecen al régimen 728"?					
13) ¿Qué tan satisfecho está usted con las utilidades que ofrece la municipalidad de la Molina a sus obreros choferes que recientemente se le reconoció el régimen de la actividad privada?					
14) ¿Qué tan satisfecho está usted con las utilidades que ofrece la municipalidad de la Molina a sus obreros choferes que pertenecen al régimen 728?					
15) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago a la AFP que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen 728"?					
16) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago a la AFP que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen CAS?					
17) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de ESSALUD que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen 728"?					
18) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de ESSALUD que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen CAS?					
19) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de Bonos que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen 728"?					
20) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago de Bonos que realiza la municipalidad de la Molina de los obreros					

	choferes de serenazgo que pertenecen al régimen CAS?					
<b>ASIGNACIÓN FAMILIAR</b>	21) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por Escolaridad que ofrece la municipalidad de la Molina a los obreros choferes de serenazgo que pertenecen al régimen 728*?					
	22) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por Escolaridad que ofrece la municipalidad de la Molina a los obreros choferes que recientemente se le reconoció el régimen de la actividad privada?					
	23) ¿Qué tan satisfecho está usted con el concepto remunerativo por asignación familiar que reciben los obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que pertenecen al régimen 728*?					
	24) ¿Qué tan satisfecho está usted con el concepto remunerativo por asignación familiar que reciben los obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que recientemente se les reconoció el régimen de la actividad privada?					
	25) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por asignación familiar correspondiente al 10% que reciben los obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que pertenecen al régimen 728*?					
	26) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por asignación familiar correspondiente al 10% que reciben los obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que recientemente se les reconoció el régimen de la actividad privada?					
	27) ¿Qué tan satisfecho está usted con la información sobre la asignación familiar, siendo esta extendible hasta los 24 años de los hijos de los obreros que trabajan en la					

municipalidad de la Molina que pertenecen al régimen 728°?					
28) ¿Qué tan satisfecho está usted con la información sobre la asignación familiar, siendo esta extendible hasta los 24 años de los hijos de los obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que recientemente se les reconoció el régimen de la actividad privada?					
29) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por asignación familiar que reciben ambos padres obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que pertenecen al régimen 728°?					
30) ¿Qué tan satisfecho está usted con el pago por asignación familiar que reciben ambos padres obreros que trabajan en la municipalidad de la Molina que recientemente se les reconoció el régimen de la actividad privada?					


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
**INFOME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: Carrosu Salazar Charly
- 1.2. Cargo e instrucción donde labora: Metodólogo
- 1.3. Especialidad del validador: Doctor en Derecho
- 1.4. Nombre del Instrumento: \_\_\_\_\_
- 1.5. Título de Investigación: El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.
- 1.6. Autor del Instrumento: CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					88%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					88%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					88%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					88%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					88%
6. consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos.					88%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					88%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					88%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					88%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						88%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**
**Primera Variable**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		
Item 26	/		
Item 27	/		
Item 28	/		
Item 29	/		
Item 30	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88 % V: OPINIÓN NDE APLICABILIDAD

( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y Fecha:

DNI: 40899029 Teléfono N°: 993672655



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFOME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: VARGAS FLORECIAN EMILIANO
- 1.2. Cargo e instrucción donde labora: DOCENTE INVESTIGADOR.
- 1.3. Especialidad del validador: METODOLOGO EQ.
- 1.4. Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de Investigación: El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.
- 1.6. Autor del Instrumento: CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					98%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					98%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					98%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					98%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					98%
6. consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos.					98%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					98%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					98%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					98%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						98%

## PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

## Primera Variable

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE -2017

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		
Item 26	/		
Item 27	/		
Item 28	/		
Item 29	/		
Item 30	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

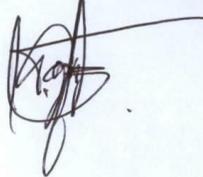
I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 % V: OPINIÓN NDE APLICABILIDAD

( / ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( / ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y Fecha:

DNI: 10140287 Teléfono N°: 991681139.





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFOME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: ESPINOZA AZOLA César N.
- 1.2. Cargo e instrucción donde labora: DIRECTOR EP. DERECHO-LC
- 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.4. Nombre del Instrumento: \_\_\_\_\_
- 1.5. Título de Investigación: El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.
- 1.6. Autor del Instrumento: CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

## PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

## Primera Variable

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 16	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 17	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 18	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 19	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 20	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 21	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 22	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 23	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 24	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 25	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 26	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 27	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 28	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 29	<input checked="" type="checkbox"/>		
Item 30	<input checked="" type="checkbox"/>		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% V: OPINIÓN NDE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y Fecha:

DNI: 43943442 Teléfono N°: 934 15 5182



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: VALDIVIA CORDOVA, MARTIN ESTEBAN.  
 1.2. Apellidos y Nombres del validador: \_\_\_\_\_  
 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE EN DEPARTAMENTO LABORAL  
 1.4. Nombre del instrumento: \_\_\_\_\_  
 1.5. Título de la investigación: EL RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL  
 1.6. Autor del instrumento: CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deiciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					92%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					92%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					92%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					92%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					92%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					92%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92%
PROMEDIO DE VALIDACION						92%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**
**Primera Variable:**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
ítem 1	///		
ítem 2	///		
ítem 3	///		
ítem 4	///		
ítem 5	///		
ítem 6	///		
ítem 7	///		
ítem 8	///		
ítem 9	///		
ítem 10	///		
ítem 11	///		
ítem 12	///		
ítem 13	///		
ítem 14	///		
ítem 15	///		

Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	/		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ( ) EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO, TAL COMO ESTA ELABORADO  
 ( ) EL INSTRUMENTO DEBE SER MEJORADO ANTES DE SER APLICADO.

Lugar y fecha:

DNI N° 09436592 Teléfono N° 988759137



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFOME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: PERALTA CABRERA Walter Cecilio
- 1.2. Cargo e instrucción donde labora: DOCENTE
- 1.3. Especialidad del validador: DERECHO LABORAL
- 1.4. Nombre del Instrumento: \_\_\_\_\_
- 1.5. Título de Investigación: El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.
- 1.6. Autor del Instrumento: CHARLY MICHEL HUAMALI CHUNQUI

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

## PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

## Primera Variable

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		
Item 26	✓		
Item 27	✓		
Item 28	✓		
Item 29	✓		
Item 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable:

L PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V: OPINIÓN NDE APLICABILIDAD

- ( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado



Lugar y Fecha:

DNI: 07765439 Teléfono N°: 952046 104

TIPO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	DESTINO DE ESTUDIO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina 2017	<b>Problemática General</b>	<b>Objetivo General</b>	El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada	En el sistema constitucional peruano, las leyes orgánicas instauran las bases lícitas legales, para una mejor organización y marcha de las entidades públicas del Estado. Siendo ello así, la LOM, hace mención en su artículo 37° de que los obreros que presten servicios a las entidades ediles son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndole tales derechos y beneficios de dicho régimen. (Brucy:2014)	La variable el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada, será evaluado a través de las siguientes dimensiones: Estabilidad Laboral, Beneficios Sociales y La asignación Familiar. Con los indicadores mencionados durante la elaboración de la matriz de consistencia. Utilizando el instrumento de medición el cuestionario de preguntas, para la recolección de la información, empleando la técnica de la encuesta con diversas preguntas, con el uso de la escala de Likert.	Estabilidad Laboral	- Contrato Indeterminado - Convenios Colectivos - Cláusulas del Contrato.	CUESTIONARIO
	¿Cómo se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada T.U.O. del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina - 2017?	Describir como se viene dando el Reconocimiento de la Relación Laboral bajo el Régimen de la actividad privada T.U.O. del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la Municipalidad de Molina 2017.					Beneficios Sociales:	
	<b>Problemática Específica</b>	<b>Objetivo Específico</b>				Asignación Familiar		
	¿Cómo se viene dando la estabilidad laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina?	Describir como se viene dando la estabilidad laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada T.U.O. del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina.						
	¿Cómo se vienen dando los Beneficios Sociales bajo el Régimen de la Actividad Privada D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina?	Describir como se vienen dando los Beneficios Sociales bajo el Régimen de la Actividad Privada T.U.O. del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina.						
¿Cómo se viene dando la Asignación Familiar bajo el Régimen de la Actividad Privada D.L. 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina?	Describir como se viene dando la Asignación Familiar bajo el Régimen de la Actividad Privada T.U.O. del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina.							

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-FR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

YO, LUTGARDA PALOMINO GONZALES, docente de la Facultad de DERECHO y Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis Titulada

..e) Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el  
 Ejercicio de la Libertad Asociada del D.L.  
 N° 728 de los Decretos Chifos de Seguridad  
 de la Municipalidad de La Molina - 2017  
 del (de la) estudiante Almaly Cuenca, Charley  
 T.L.R. N° ..... constata que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 2% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha: LIMA, 30 DE NOVIEMBRE DE 2017

Lutgarda Palomino Gonzales  
 Firma  
 LUTGARDA PALOMINO GONZALES  
 DNI: 22422843

Eaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------





**UCV**  
UNIVERSIDAD  
CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : FC7-PP-PR-02.02  
Versión : 08  
Fecha : 12-09-2017  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Huamal Chungu? Charly Michel

cuyo título es:

El reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la  
actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choperos de  
Srenazgo de la Municipalidad de L. Molino, 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número)  
Diecíocho (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 05 de 12 del 2017

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
SECRETARIO

  
.....  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

PROYECTO DE TESIS

TÍTULO:

El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Oremos Choleves de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017.

AUTOR:

HUAMALI CHUNQUI, CHARLY MICHEL

ASESORA:

PALOMINO GONZALES LUTGARDA

LÍNEA DE INVESTIGACION:

DERECHO LABORAL

LIMA, PERU

2017

*Justina Palomino*

Resumen de coincidencias

20%

Se está viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Condiciones	Porcentaje
1 Entregado a Universidad. Título de tesis	8%
2 jurisprudencial.com Fuente de internet	3%
3 Entregado a Universidad. Título de tesis	1%
4 repositorio.univ.edu.pe Fuente de internet	1%
5 repositorio.univ.edu.pe Fuente de internet	1%
6 www.revista.uct.edu.pe Fuente de internet	1%
7 www.scribd.com Fuente de internet	1%
8 repositorio.univ.edu.pe Fuente de internet	1%
9 tesis.pucp.edu.pe Fuente de internet	<1%
10 dependencia.edu.ec Fuente de internet	<1%
11 Entregado a Pontificia. Título de tesis	<1%

4:28 pm  
2/11/2017