



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Cabanillas Duran, Luis Abraham (ORCID:0000-0002-3815-2152)

Lavado Eriquez, Walter Alberto (ORCID:0000-0002-0610-5992)

ASESORES:

Dr. Alba Callacna, Rafael Arturo (ORCID:0000-0003-4086-0796)

Mg. Teatino Mendoza, Natividad (ORCID:0000-0001-6125-6104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a todas las personas que creyeron en mí.

Walter Lavado

A mi madre y mis hermanos por su apoyo abnegado.

Luis Cabanillas

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento eterno a todos nuestros profesores, apoyo por su apoyo académico de manera especial a mi asesor de Tesis Mg. Rafael Alba Callacna por ser guía en la presente investigación, a todos mis compañeros de clases por aportar a mi favor permitiendo la culminación de un gran paso.

Los autores

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Por el presente documento, nosotros **Lavado Enriquez Walter Alberto** identificada con DNI N° 45431812 y **Cabanillas Duran Luis Abraham** identificada con DNI N° 45990191, estudiantes de pregrado de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – filial Chimbote, autores de la tesis titulada: **“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2019”**, a efectos de cumplir con las disposiciones consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaramos bajo juramento:

1. Que el presente trabajo de investigación, presentado para optar por el Título Profesional de Abogados, es original, siendo resultado de nuestro esfuerzo y trabajo personal, el cual no ha sido copiado de otro trabajo de investigación, pues hemos sido respetuosos de las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. Declaramos que la tesis no ha sido presentada anteriormente para optar por algún grado académico o título profesional, ni ha sido publicado en sitio alguno.

Somos conscientes de que el hecho de no respetar los derechos de autor y cometer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumimos cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la presente tesis.

Asimismo, nos hacemos responsables ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que se pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a las normas establecidas y vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 14 de febrero del 2020


Walter Alberto Lavado Enriquez
DNI: N° 45431812


Luis Abraham Cabanillas Duran
DNI: N° 45990191

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Diseño de investigación	12
2.2. Variables, Operacionalización	13
2.3. Población y Muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y Confiabilidad	15
2.5. Métodos de análisis de datos	16
2.6. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	53

RESUMEN

La presente investigación titulada “Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020” conforme a la línea de investigación denominada Derecho Laboral, El estudio tuvo como finalidad Analizar la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020. El tipo de estudio fue no Experimental. La muestra se conformó por 50 trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario para ambas variables, los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva e inferencial (SPSS versión 22). Los resultados permitieron concluir en que Respecto a la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de los trabajadores obreros estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, ello es acorde a un régimen de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el empleado frente a su empleador a ser despedido sin una causa justa.

Palabras claves: Calidad de servicio, satisfacción, deficiente, calidad del servicio, eficiente calidad del servicio, baja satisfacción y alta satisfacción.

ABSTRACT

The present qualified investigation "Completion of the contract CAS product of the bad contracting in the working workers like form of violation to the right to a labor stability in the Municipality distrital again Chimbote 2020 " in conformity with the line of investigation named Labour law, The Study had as purpose Analyze the completion of the contract CAS as vulnerability to the right to a labor stability of the working workers in the municipality distrital again Chimbote 2017. The type of study was Not experimental. The sample conformed for 50 working workers of the Municipality Distrital again Chimbote. The survey was in use as technology and a questionnaire for both variables, the obtained information was processed across the descriptive statistics and inferencial (SPSS version 22). The results allowed to conclude in that With regard to the completion of the contract CAS like vulnerability to the right to a labor stability of the working workers in the municipality distrital again Chimbote 2017, 32 % of the working workers agreed totally in admitting that the labor stability of a working worker is trasgredida at the conclusion of his contract, 30 % agreed, it is identical to a regime of instability, which leads to the vulnerability that the employee has opposite to his employer to be dismissed without a just reason.

Keywords: Quality of service, satisfaction, deficient quality of the service, efficient quality of the service, low satisfaction and high satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral podemos encontrar una elasticidad que puede ser definida como la supresión o reducción de la custodia laboral tradicional con la intención de incrementar la inversión, el empleo o la competitividad de las compañías, es necesario una visión histórica tenemos la posibilidad de asegurar que, más allá de la proporción de normas que han regulado el despido y la custodia del trabajador frente este acontecimiento, dos modelos estuvieron en juego y se han sucedido el uno del otro. Uno es “garantista” y otro es el modelo de una “mínima defensa”(Bustamante, 2015)

El derecho de seguridad laboral en el trabajo fue introducido por la ley: el decreto promulgado de noviembre de 1970, instituyó un régimen laboral que estableció a las empelados actividad privada y de las compañías públicas” en nuestra ciudad observamos el inconveniente que tienen los serenos de las municipalidad, antes que nada el régimen que son contratado no es la correcta, en segundo lugar las Municipalidades lo estipula como obreros y ellos están en el régimen privado regulado por DL 728 pero en la verdad son contratados por el contrato CAS (Vela, 2014)

La Corte Suprema ha predeterminado con la Casación Laboral N° 7945-2014 (Cusco) que los obreros municipales no tienen la posibilidad estar contratados dentro del régimen particular de estipulación laboral administrativa para servicios (CAS), acorde a la Ley Orgánica que rige para las comunas por sujetarse al régimen laboral propio del sector privado. Entonces cuando un obrero municipal es contratado por medio de un contrato que no le corresponde y el empleador finiquita su contrato, estaríamos sujetos a una desnaturalización de contrato porque la municipalidad habría incumplido contratar bajo la exigencia legal. Bajo el supuesto mencionado, el cese en el caso de un servidor puede calificarse como despido incausado, corresponderá entonces a su reposición y en puesto mismo de trabajo (Vela, 2014).

Como trabajos previos, el estudio consideró las siguientes investigaciones: Idrovo (2017) en su tesis “El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano” realizado en la ciudad de Machala, Ecuador y concluyó que el presente trabajo investigativo, tiene como propósito detallar si en el Ecuador, por medio de sus leyes,

Constitución y Tratados De todo el mundo se cumple con la garantía primordial de la seguridad laboral del trabajador, ya que, sin ésta, los empleadores podrían dividir a su antojo y sin justificativo alguno a sus obreros, siendo ellos la parte débil de esa relación tanto económica como jurídica. Así, en este trabajo se ejecuta un examen tanto doctrinario como de las leyes y la jurisprudencia, para saber si hay una verídica garantía de seguridad laboral o no. Además, se refiere de las novedosas regulaciones que se incorporaron al Código de Trabajo por medio de la Ley para la justicia y el reconocimiento para las labores en el espacio o lugar de vida que quedó vigente desde el 20 de abril del año 2015, tomando interés al desahucio, al contrato tipo y a la seguridad laboral.

Correa (2015) en su tesis “la inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado según la ley orgánica del servicio público (art. 108 del reglamento) mediante el decreto ejecutivo N° 813” realizado en la ciudad de Quito, Ecuador y concluyó que hay graves inconvenientes como resultado de los desempleos en el avance integral y barato de la gente. Se adoptará en este Marco un minucioso estudio de las consecuencias a las que acarrea la adquisición de alguna renuncia, pero con su respectiva indemnización sin quedar de lado el derecho a jubilarse. Se analiza la jurídica naturaleza y las propiedades esenciales de dicha medida que se adopta por el Ejecutivo en su tema popular, personal y familiar y como producto de toda transgresión alguna Norma Constitucional.

Hernández (2016) en su tesis “mediante un estado de derecho el empleador debe ser sancionado y denunciado si comete irregularidades negativas hacia sus empleadores destituyéndolos de sus labores sin causa”, realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia y concluye que antes de buscar un resultado va criticar a las sentencias al no tomar en cuenta al despido como una sanción disciplinaria y por lo tanto no tiene ningún trámite previo a su cumplimiento asimismo buscar un mecanismos que ayude a trabajador a buscar antecedentes que le sirvan parara una defensa igualitaria ante un despido injustificado, ya que el problema que existe en Colombia es el despido en masa vulnerando derechos de estabilidad y esto se ve más reflejado en las entidades privadas.

En cuanto a antecedentes nacionales se contó con: Palomino (2016) en su investigación “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial

cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo” realizado en la ciudad Trujillo, Perú y concluyó:

El examen y estudio llevado a cabo en el trabajo presente de investigación, tuvo por único fin determinar, diferenciar, y entablar la eventualidad de aplicarse el régimen particular de estipulación laboral llamado Régimen de contratación laboral Administrativa para Servicios denominado como CAS en año primero de vigencia, en oposición con la vieja modalidad de estipulación laboral civil que se conoce como locación de servicios, como parte del tema laboral del área pública, que limita más aún nuestra área de exploración al personal perteneciente a la comuna edil trujillana así como el lapso transitorio que padeció el plantel que tuvo contrato como locación de servicios, llamado con error servicios no personales (SNP). Es exacto comprender que un trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral así como a considerar la imposibilidad de quedar excluido del servicio administrativo sin establecer una causa justificada, previsto por ley dentro de un proceso de tipo administrativo, se crea desde el criterio económico y jurídico, porque en el caso de la estabilidad laboral existen profundas implicancias que regular una correcta custodia en contra de despidos arbitrarios, etc. derechos del trabajo que no se reconocen en los decretos emitidos por el poder legislativo que regule el régimen CAS, más allá quedar consagrado en la Constitución y en Tratados y Convenios. De todo el mundo que resguardan su correcta custodia.

Gutiérrez (2012) en sus tesis “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios”, realizado en la ciudad de Lima, Perú y concluyó: La regulación inadecuada de la Contratación Administrativa en el caso de Servicios genera consecuentemente que se vulnere el derecho a la igualdad de aquellos, por ello resulta necesario que apropiadamente se regule este régimen para las contrataciones. Por todo lo que queda expuesto, la investigación presente pretende determinar los criterios que vulneran los derechos referida a determinados derechos fundamentales, constitucionales y laborales de los trabajadores que se someten al referido régimen, tales como la causa justificada del despido, se empleó distintas técnicas de investigación como análisis de fuentes documentales, análisis tanto normativo así como del derecho comparado con los convenios suscritos entre Perú y la Organización Internacional del Trabajo, asimismo, haremos uso de instrumentos como entrevistas, encuestas y análisis de recolección de datos de las diversas Municipalidades del Cono Norte y la Municipalidad Metropolitana de Lima, a fin de arribar

con los criterios que han de limitar la vulneración a la igualdad como derecho en el mencionado régimen. Finalmente, el presente trabajo busca conseguir una protección mayor de los derechos de índole laboral como también constitucional del trabajador dentro de la relación laboral.

Carbajal (2015) en su tesis “Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014” realizado en la ciudad de Huánuco, Perú tuvo como fin emprender la atinente cuestión a la custodia de un trabajador respecto a la estabilidad laboral así como en el caso de los temporales contratos y lesivo despido de sus esenciales derechos para el caso de la Jurisprudencia en Perú. Considerando la diversidad y las cantidades de contratos de trabajo temporales que están dentro de la legislación laboral, dicho trabajo tuvo como centralidad investigar los contratos temporales primordiales de trabajos, se abordó los de general carácter al igual que los contratos a fijos períodos inclusive a los considerados por obra, servicio o faena como los destacables, en estos casos sí hay una sistemática regulación en el Código vigente.

Como antecedentes locales se consideró a Pinchen (2011) en su tesis “Vulneración del principio de igualdad de derechos de los trabajadores con vínculos administrativos de servicio denominados como CAS en la provincia del Santa”, realizado en la ciudad de Chimbote, Perú y concluye que el estado al aprobar la creación del especial régimen de contratación administrativa de servicios, que vincula a una persona natural con una entidad pública que otorga servicios en forma no autónoma, lesiona el fundamental derecho de tener ante la ley igualdad, debido a que no queda reconocida una laboral relación existente para los servidores contratados bajo este régimen y su estado, maquillando con constitucional y justificando lesiones en el otorgamiento de derechos laborales como por ejemplo los beneficios laborales, uno de los derechos de orden fundamental reconocidos en la vigente constitución trata con el derecho a la igualdad.

Ramon (2013), en su tesis “Análisis de los contratos administrativos de servicio respecto de la afectación del derecho a la estabilidad laboral por la ley 10849 que establece la progresiva eliminación del especial régimen del legislativo decreto N°1057 y permite derechos laborales en la provincia del Santa 2013”, realizado en la ciudad de Chimbote, Perú y concluye que el análisis de los servicios administrativos por contrato y su eliminación, en relación a afectar el derecho a la estabilidad laboral. Para lo cual se ha consultado diverso

material bibliográfico. Que nos ha brindado información y el conocimiento necesario para desarrollar si la persona incurso en el RECAS (Régimen Especial para servicios administrativos mediante contratación), se le estaría vulnerando un derecho ganado en el decurso del tiempo que desarrolla su labor.

Respecto a las teorías relacionadas al tema se consideró a la contratación administrativa de servicios o simplemente CAS comprende un intermedio régimen, que ocupó el lugar de los denominados Servicios no personales, que no constituye un contrato de locación de servicios en esencia, aunque tampoco se trata de un empleo público como contrato. Se le define como una característica contractual administrativa además de privativa aunque estatal que establece un vínculo entre un sujeto natural con una institución pública considerando que el primero aporta con servicios de manera autónoma. Su conducción es mediante una normativa de derecho público además otorga meramente a las partes las obligaciones y los beneficios establecidos en el decreto legislativo N°1057 además de su reglamento con aprobación mediante el DS N°075-2008-PCMD (Bernal, 2010).

En cuanto a la jurídica naturaleza del CAS: Según la definición que ya se señaló se pone énfasis a la vinculación entre una Gestión y algún tercero, ello implica una relación para que este último haga alguna cierta acción favorable a la otra parte, estableciéndose tanto obligaciones como derechos de las partes que conscientemente suscriben, es evidente que alude a un contrato, La arribada conclusión queda reafirmada con lo que expone el Tribunal Constitucional según su fundamento en el 19 de la STC N° 002-2010-PA/TC, precisamente al llevar el contenido a cabo del contrato que se regula en la norma (D.L. N° 1057), tras indicar que cuenta con las propiedades de un contrato laboral más no de un administrativo contrato, de tal modo en que prevé puntos así como el establecimiento del día de trabajo, reposos por semana y al año (Ordoñez, 2012, p. 27).

En cuanto a los Antecedentes del contrato CAS, hace aproximadamente 10 años un 27 de junio el presidente actual de ese tiempo dictamino el D.L. 1057 que reglamenta un régimen especial de contratación apoyado por el DL 29157 utilizando las facultades delegadas para legislar en el marco del TLC con las EE. UU, enfocado en recomfortar nuestro sistema económico y un plus para la existencia de más puestos de trabajo.

Sobre el Ámbito de aplicación del CAS: Este régimen de trabajo pertenece a todos los sectores de la administración del estado incluyendo, comprendiéndose por ellas al Ejecutivo como Poder, se incluye los organismos públicos y los ministerios, en conformidad a lo que se establece por la Ley Orgánica propia del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, al Congreso de la República y a los organismos autónomos constitucionalmente inclusive a los gobiernos locales y regionales y a las universidades públicas además de otras entidades públicas a las que puede considerarse sus actividades como sujetas a las comunes normas de derecho público. Otra distinción a las aplicaciones del CAS, están sujetos los empleados que califican como directivos y funcionarios asignados mediante alguna resolución en conformidad a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que se aprobó por el D. S. N° 075-2008 - PCM (Martin, 2011, p. 37).

Respecto a las características del vínculo CAS: Luego con la sentencia emitida al desarrollarse el N° 00002-2010-PI/TC, se refiere a las propiedades del CAS que establece como una norma particular o especial por su misma naturaleza 1. Trasgrede o vulnera las posiciones de las partes en conformidad al ordenamiento jurídico, 2. Son de naturaleza contractual, 3. Inclusive se cuestionan esos contratos en el espacio de la sede judicial, por el momento es de rivalidad de la jurisdicción de la contenciosa administrativa más no de la civil. En el D. L. 1057 Se explica en lo reglamentado, se dan en el régimen público y privado, no obstante, en la mayor parte de los reconocidos derechos en el CAS se ejecuta en forma achicada o diminuta, es la situación de: 1. En el caso CAS hay un preciso período. 2. Se labora por semana más de 48 horas como prestación de servicios. 3. por semana hay horas continuas de descanso, cuatro días continuos como calendario de descanso por año cumplido. 5. Con administración ESSALUD hay una afiliación al régimen contributivo, se fija como base máximo a la contribución del 30% de la vigente UIT en el ejercicio por asegurado específico. 6. Derecho al respectivo descanso pre y post natal hasta noventa días. 7. Se prohíbe fijar las remuneraciones de aquellos trabajadores en este régimen por debajo de la Remuneración Mínimo Vital. 8. Las derivadas contraprestaciones de los servicios que se prestan bajo este tema corresponde a rentas de cuarta categoría. 9. Aquellos trabajadores en este régimen pueden contar con sindicación y huelga como derecho, esto está recogido en el D. S. N° 065-85-PCM.

Sobre cada supuesto que se regula en el régimen contributivo (ESSALUD) en conformidad a las disposiciones reglamentarias y legales: Responden a las regulaciones establecidas en el mencionado régimen de ESSALUD, en conformidad a las disposiciones vigentes y legales teniendo entre ellos los descansos médicos, que son respaldados por los abonos de la entidad contratante durante los primeros 20 días y a partir del día 21 es subsidiado por ESSALUD, como la ley establece. Se considera el ejercicio comprendido en el derecho a descansar antes y después del parto, en este último con un lapso de 90 días, en conformidad a lo que regula la Ley N° 26644, se considera el goce por ser derecho al ejercicio efectivo del descanso tanto pre como post natal hasta con noventa días sin incurrir en incumplimiento injustificado de obligaciones. (Víctor, 2009, p. 321).

En cuanto a los individuales derechos reconocidos a los trabajadores en sujeción al Contrato por servicios administrativo Según el artículo 6 del CAS quedan prescritos los derechos siguientes Percepción a ser remunerado sin estar por debajo de la mínima remuneración legalmente establecida. La jornada máxima de ocho horas diarias cuenta con un récord máximo de 48 horas prestando servicios semanales. En caso el prestador de los servicios laborase en alguna institución en la que haya una reducida jornada preestablecida para los servidores con sujeción a generales regímenes laborales, se le debe entonces aplicar dicha jornada de trabajo, las horas extras no serán materia de contraprestación o pago, como ocurre con toda naturalidad en el régimen privado en lo laboral; sino que hará un canje de horas no laboradas por reducción de contraprestación que serán materia de canje por descanso corporal, también ha de contemplarse un descanso de veinticuatro continuas horas a la semana como mínimo, también un lapso para el refrigerio, tiempo no comprendido en la jornada laboral, también implica aguinaldos por festividades patrias y religiosas (Navidad) en conformidad a los montos que se establecen en la normativa del presupuesto correspondiente al sector público, dicha regulación se confirma con la dación del D. S. N° 106-2012-EF, allí están dictadas reglamentarias disposiciones para otorgar el Aguinaldo por festividades patrias quedando aprobadas transferencias en partidas según norma que se publica en el Diario Oficial «El Peruano» (29 de enero del 2012). Las vacaciones se comprenden durante treinta días calendarios, el goce de la licencia por maternidad del personal CAS, el goce de la licencia por paternidad del personal CAS, puede gozarse de la licencia por adopción administrativa del personal CAS. La entrega de constancia o certificado de trabajo, este documento acredita la relación laboral, conteniendo datos de

interés para el prestador de la relación subordinación, las labores realizadas, el área en que fueron realizadas; a solicitud del trabajador la entidad contratante deberá expedir dicho documento, donde se indique la apreciación de la conducta o rendimiento del prestador de servicios en todo el desempeño laboral, todo ello, en función de la regulación inserta en el D. S. N° 001-96-TR, 65 propio de lo reglamentado en la Ley de Fomento del Empleo, dicho derecho ha sido incluido merced a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011.SERVIR/PE, documento emitido el trece de setiembre del año 2011 (Guzmán, 2013, p. 35).

Sobre los derechos colectivos del personal sujeto al CAS: La norma original CAS no contenía este derecho pese a que la Constitución lo prevé lo considera en calidad ley superior, como lo sostiene la doctrina a luz del dictado en el D. S. N° 065-2011-PCM, que contiene la M-RCAS (Jara, 2016).

En cuanto a la estabilidad laboral, esta es la esencia que ampara a un empleado a cuidar su puesto laboral siempre y cuando no incurra en ninguno de los ítems de despido estipuladas en la normatividad peruana; y es la responsabilidad del que contrata de sostener a su personal en su centro laboral entre tanto como antes mencionado no trasgreda los establecido por la normatividad establecida no caiga en alguna de estas causales de despido. (Toyama, 2015, p. 364). Esto va implicar que tipo de relación laboral has celebrado con tu empleador si es a plazo determinable o indeterminable, en el primer caso la presunción es que el labore habitualmente, sin poner fin a la relación laboral excepto existas causas justificables de considerar por finiquitada la relación laboral, en el segundo caso, el sujeto trabajaría hasta el tiempo que han celebrado en el contrato con su empleador, la misma ha de ser reconocida por su jefe laboral, no obstante exista una legal causa para la terminación de dicha relación (Toyama, 2015, p. 365).

Sobre el estado en la actualidad respecto a la estabilidad laboral peruana es un modelo “garantista” y el otro es un modelo de “mínima protección” lo cual tiene argumentos teóricos, en la doctrina del derecho del trabajo (Valdez, 2015, p. 271), en ese sentido se contribuye con el modelo que contiene la perspectiva de la tutela contra el despido “estabilidad de salida” a partir de la visión del régimen de trabajo o estipulación laboral o “estabilidad de entrada” (Carranza, 2010, p. 235).

En cuanto a la Protección ante un venidero despido injustificado, el Decreto Ley 18471 comprende el derecho de seguridad en el centro laboral fue introducido por la ley: Decreto Ley 18471, decretado el año 1970 el 10 de noviembre. Reconoció un régimen de seguridad laboral que comprendió a quienes trabajan en las actividades privadas y los de las compañías públicas (Art.1).

Respecto al Decreto Ley 22126, después de haberse establecido en la legislación con la antigüedad de 8 años de permanencia el D.L 18471 fue revocado y remplazado por el D.L 22126, vigente desde el año 1978 del 21 de marzo. El solo incumplimiento de este requisito, sería tomado como un despido imprevisto y la consecuencia era indemnizar al trabajador la cantidad particular semejante a las retribuciones de dicho periodo. El individuo luego de cumplido los tres años de servicios continuos. Únicamente podía ser retirado de su trabajo por causa establecidas por el ordenamiento jurídico (Bustamante, 2015, p. 100).

Respecto a los fundamentos Jurídicos del Derecho a una estabilidad en el trabajo, la síntesis de este argumento es establecer el avance que se ha logrado en nuestro territorio o en otros países. Basándose en los principios normativos que van a regular estos parámetros de una seguridad laboral entre el trabajador frente a su empleador. (Carranza, 2010, p. 102).

Sobre el Principio Protector frente al despido. Evolución histórica jurídica. Pacíficamente, se cree que el inicio asegurador “es el más histórico de los que inspiran el derecho del trabajo y, acaso, como los sostiene de la villa nuestro realmente específico del derecho del trabajo. La consecuencia individual y popular que, sin lugar a dudas, reviste el despido ha determinado que estas figuras se concentren en más grande régimen. Los trabajos de los parlamentario para rodearla de demandas sustantivas y formales que, a su vez, constituyan una protección al trabajador para así cuidarlo y protegerlo frente a despidos injustificados Naturalmente a este nivel de custodia únicamente se pudo llegar luego de una evolución no fue lineal y que se ha caracterizado por la recurrente divergencia de intereses, entre trabajadores y empleadores sobre la legal regulación de la extinción en el caso del contrato laboral. Divergencias estas que, en pocos casos, se ha resuelto por medio de fórmulas legislativas conciliadoras entre los principios de “libertad contractual” o de compañía, de un lado, y de “estabilidad en el empleo o “continuidad” del otro La Seguridad De Los

Trabajadores en sus empleos, según las propiedades de las grandes empresas y actividades cualquier tipo de cese del trabajo por parte del empleador esto da cabida a una reparación civil hacia la persona que se ha vulnerado su derecho reponiéndolo a su puesto laboral (Bustamante, 2015, p. 103).

En cuanto al Principio de Continuidad: se entiende que “Este acápite se basa en la permanencia en tu centro laboral el mayor tiempo sea posible se define como como la inclinación de hoy del derecho laboral de atribuirle el más extendido tiempo que un trabajador pueda quedarse en su centro”. (Toyama, 2015, p. 365)

Sobre la estabilidad laboral peruana, puede afirmarse que ha tenido muchos cambios en el tema de seguridad laboral pues lo que se recogía en nuestra carta magna del 93 es muy distinta a la del 79 ya que una de ellas estipula como un derecho fundamental la estabilidad laboral que lo consagro en su artículo 49 de dicha constitución, en ella había una mayor protección laboral ya que recogía la estabilidad al ingresar y así como en la salida, su regulación era más completa en cambia en la actualidad hablamos que los trabajadores solo pueden ser despedidos por alguna ajena causa que se señale expresamente en la ley además debe oportunamente comprobarse. (Valdez, 2015, pág. 125)

Respecto al tipo de estabilidad, la doctrina distingue un régimen de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el empleado frente a su empleador a ser despedido sin una causa justa (habitualmente, solo notificaba y generaba una indemnización) no obstante, a consecuencias de todo esto se ha generado distintos tipos de seguridad ejecutada en la siguiente clasificación. 1) estabilidad absoluta: existe cuando la infracción del derecho provoca la ineficacia del despido y asegura el retorno del empleado al trabajo. 2) estabilidad relativa: cuando se asegura al trabajador en oposición al despido, pero no se le afirma la reincorporación, que al mismo tiempo se descompone en propia cuando la violación del derecho provoca la ineficacia del despido e impropia cuando no interfiere la efectividad, más allá de que se sanciona el acto (Neves, 2010).

Del cuadro previo, habría que desechar la llamada "seguridad impropia", que no corresponde en verdad a una forma de seguridad, dado que la inexistencia de causa justa no hace la ineficacia del despido, como es considerable en esta institución. De otro lado, como pide la

configuración de la "seguridad absoluta" que la reincorporación consiga garantizarse real y acertadamente y no sólo ordenarse judicialmente, concluye en la inviabilidad de tal régimen, al menos para el sector privado. Los sistemas en que la justificación del despido transporta a la readmisión del trabajador serían de seguridad, y esos en que conduce sólo a una indemnización serían de inestabilidad. (Valdez, 2015, p. 102).

Sobre la formulación del problema se consideró: ¿De qué manera la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación representa una forma de vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la comuna Neochimbotana?

En cuanto a la justificación del problema, se consignó conveniencia debido a que se aborda un problema de interés dentro del personal de obrero ya que estos a través de una sentencia por el tribunal constitucional están sujetos en la categoría del régimen privado. La relevancia social del estudio se justifica en la medida de que se realizó el análisis régimen privado que pertenecen a los trabajadores obreros, y no un Contrato Administrativo de Servicios CAS, así como el impacto social que ejerce una mala contratación por parte de las municipalidades. Las implicancias prácticas están consideradas en las recomendaciones.

Como hipótesis se planteó: H_1 : La terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la comuna Neochimbotana 2020 y la H_0 : La terminación del contrato CAS producto de la mala contratación trabajadores obreros no se vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la comuna Neochimbotana 2020.

Respecto a los objetivos hubo uno general: Analizar la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la comuna Neochimbotana 2020. Los objetivos específicos fueron: Describir el conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS en los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana 2020, describir el conocimiento de la vulneración de una estabilidad laboral en los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana 2020, establecer estadísticamente la causalidad de las implicancias de la Terminación del contrato CAS en la vulneración de una estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana 2020.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

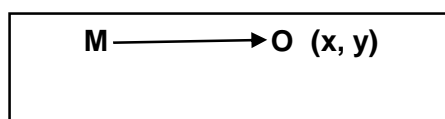
Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron lo que sigue:

Como diseño no experimental se asume como aquel trabajo en el que se descarta cualquier exposición de los participantes a todo estímulo o tratamiento con condicionamientos o circunstancias determinadas que impliquen cambios o alteraciones que afecten a la variable o variables en estudio, simplemente bastará con observar eventos o situaciones que ya ocurren, estas no se provocarán intencionalmente en el estudio por parte de quien asume como autor o responsable (p. 149).

Fue descriptivo ya que únicamente se recopiló informaciones de las características o los atributos de alguna variable estudiada, es decir, en sus estructurales aspectos (Hernández, et al, 2014, p. 151). En el presente estudio se recogió datos de campo de las variables “terminación del contrato CAS” “vulneración al derecho a una estabilidad laboral”

Se aplicó el diseño transversal porque se abocó a “obtener datos de las variables de estudio en un tiempo único y específico (Hernández, et al, 2014, p. 154).

Esquema:



M: Muestra

O: Observación única

x: variable “terminación del contrato cas”

y: variable “vulneración al derecho a una estabilidad laboral.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Contrato CAS	“El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma” (Arredondo, 2006)	Como instrumento que permitirá el análisis de esta variable se utilizará el cuestionario Que consta de 20 ítems, a los trabajadores obreros de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote	Características	Vulneración una de las partes	1	Ordinal
				Naturaleza contractual	2	
				Beneficios que no le corresponden	3	
			Contratación bajo el régimen CAS	Modalidad de contratar	4	
				Termino temporal	5	
				Reposición e indemnización	6	
				Perdida de sus derechos	7	
				Gratificaciones	8	
				Vínculo laboral	9	
				CTS.	10	
Vulneración al derecho a una	La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna	. Como instrumento que permitirá el análisis de esta variable se utilizará	Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	termino y condiciones	11	Ordinal
				Contrato CAS	12	
			factores	Aprovechamiento económico	13	
				Permanencia laboral	14	

estabilidad laboral	de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido (Vela, 2014).	el cuestionario Que consta de 20 ítems, a los trabajadores obreros de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote	Forma de contratar	15
			Termino del contrato	16
			Omisión de normas	17

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

Población

La población del presente estudio está conformada por el Personal de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, conformado por 50 trabajadores, según el reporte oficial de Gerencia de Recursos de Humanos al 2020.

Personal de seguridad ciudadana conformado por 30 trabajadores.

Personal de limpieza conformado por 20 trabajadores.

Muestra

La muestra para el presente estudio está conformada por: 50 obreros entre personal de seguridad ciudadana y personal de limpieza de la municipalidad de Nuevo Chimbote.

2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y Confiabilidad

La técnica empleada en el presente estudio fue la Encuesta, con esta técnica se buscó obtener la información directa acerca de que si la determinación del contrato CAS producto de la mala contratación esta de vulnerando a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

El instrumento de medición es el Cuestionario, se utilizó para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información.

Validez, refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Para tal efecto, 3 expertos en la materia apoyaron en la validez del instrumento.

Confiabilidad, refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, en ese sentido, el cuestionario fue revisado y aprobado mediante juicio de expertos (dos abogados laboristas y un metodólogo).

Al realizar la encuesta a 50 empleados, los resultados de mi muestra serán confiable cuando se aplicará el método de Alfa de Cron Bach donde se medirá las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos, hemos considerado la Hoja de Cálculo Excel, en el programa se realizó la tabulación lineal, luego se utilizó las tablas establecidas f, F, h% y H%, asimismo el procesamiento consistió en la codificación de la Escala de Likert, para la distribución en la etiqueta a cada código y realización de las sumas de puntajes, posteriormente se procedió a elaborar el gráfico para cada tabla, y su respectiva presentación de los resultados generados para cada una de las variables de estudio.

Los resultados son presentados mediante gráficos de sectores. Todo diseñado por el paquete estadístico. Las tablas y los gráficos fueron interpretados con la finalidad de mostrar de manera concisa, los resultados obtenidos hasta ese momento. Así también, efectuó un análisis del índice obtenido y se interpretará de manera muy detallada. Luego se discutirán los resultados.

2.6. Aspectos éticos

Este proyecto de investigación ha cumplido con los aspectos éticos del:

- **Anonimato**, porque se respeta la condición de la persona de ocultar su identidad y este aspecto se aplicará en mi instrumento del cuestionario.
- **Original**, se aplica cuándo una obra ha sido producida por el autor sin ser copia de otra persona. Es así, que manifiesto que mi proyecto de investigación tiene calidad de originalidad.
- **Confidencialidad**, cualidad que es privado, en reserva, lo cual se aplica en mi proyecto, ya que el instrumento que será que se realiza queda entre las dos partes.
- **Consentimiento Informado**, el investigador mantiene informado al encuestado sobre el proyecto de investigación y este será sometido a la encuesta por su consentimiento.

III. RESULTADOS

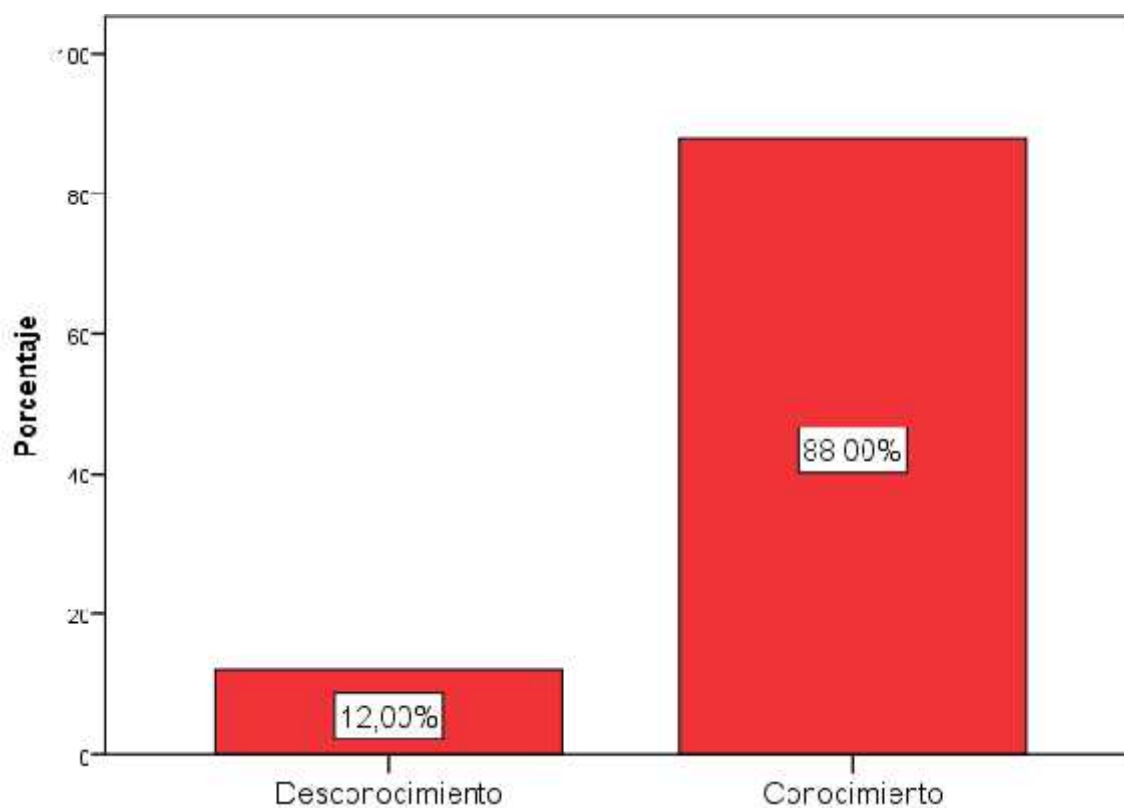
Tabla 1

Percepción de las implicancias de la Terminación del contrato CAS

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconocimiento	6	12,0	12,0	12,0
Conocimiento	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 1



Fuente: Tabla 1

Interpretación: Del total de resultados, el 88% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce.

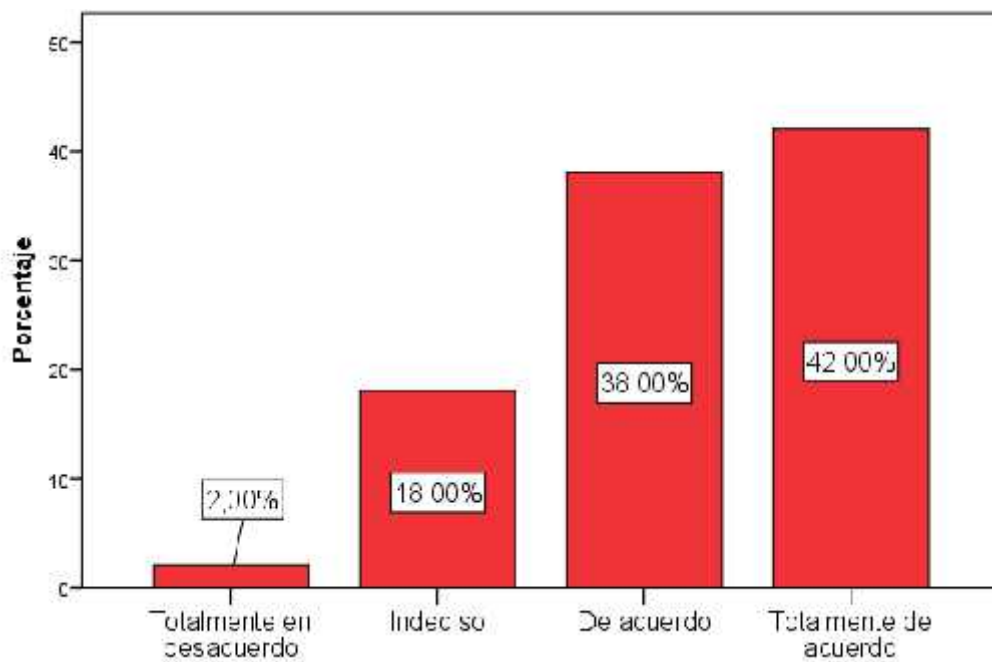
Tabla 2

¿Considera usted que el estar contratado bajo este régimen CAS vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Indeciso	9	18,0	18,0	20,0
De acuerdo	19	38,0	38,0	58,0
Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 2



Fuente: Tabla 2

Interpretación: Del total de resultados, el 42% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo que estar contratado bajo el régimen CAS vulnera sus derechos laborales, el 38% estuvo de acuerdo, un 2% totalmente en desacuerdo y el restante 18% indeciso.

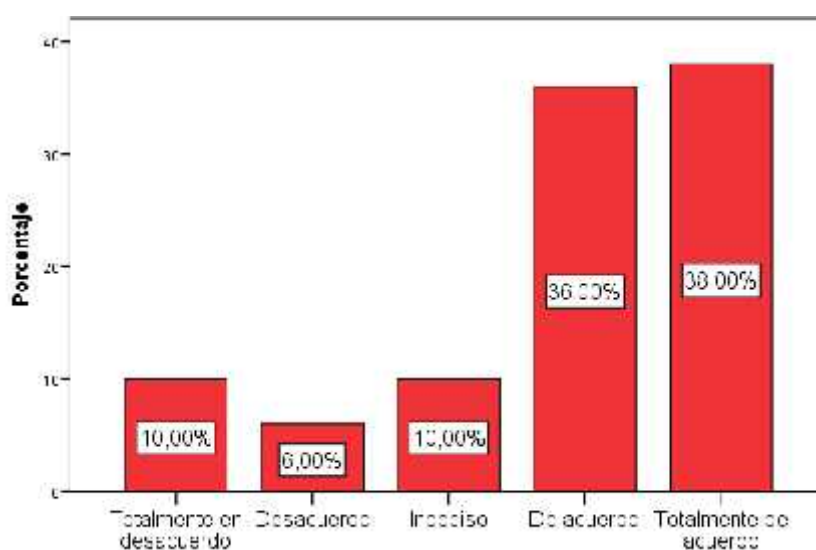
Tabla 3

¿Sabía usted que como trabajador obrero no puede ser contratado bajo el contrato administrativo de servicio CAS?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
Desacuerdo	3	6,0	6,0	16,0
Indeciso	5	10,0	10,0	26,0
De acuerdo	18	36,0	36,0	62,0
Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 3



Fuente: Tabla 3

Interpretación: Del total de resultados, el 38% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en que como trabajador obrero no puede ser contratado bajo el contrato administrativo de servicio CAS, un 36% estuvo de acuerdo, un 10% estuvo totalmente en desacuerdo, un 6% solo en desacuerdo y el restante 10% indeciso.

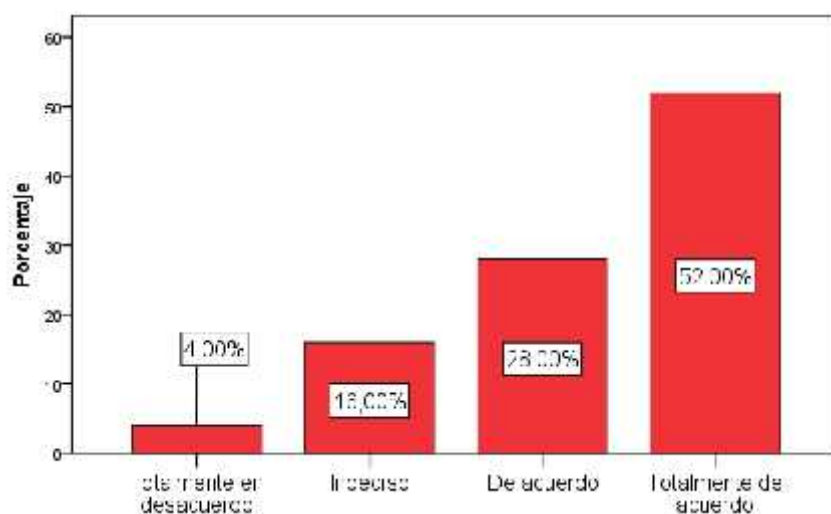
Tabla 4

¿Al ser contratados bajo el régimen CAS no se estarían reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Indeciso	8	16,0	16,0	20,0
De acuerdo	14	28,0	28,0	48,0
Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 4



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Del total de resultados, un 52% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en que al ser contratado bajo el régimen CAS no se estaría reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde como trabajador obrero en la comuna, un 28% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo y el restante 16% indeciso.

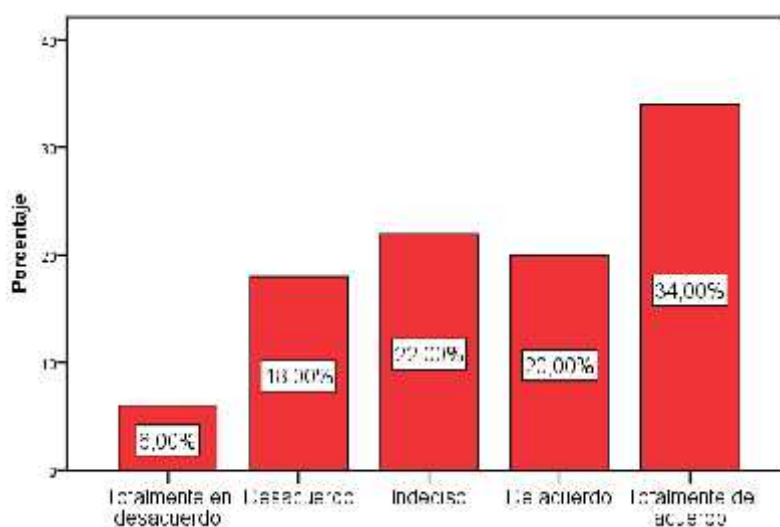
Tabla 5

¿Sabía usted que la municipalidad viene contratando personal obrero bajo el régimen CAS?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
Desacuerdo	9	18,0	18,0	24,0
Indeciso	11	22,0	22,0	46,0
De acuerdo	10	20,0	20,0	66,0
Totalmente de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 5:



Fuente: Tabla 5

Interpretación: Del total de resultados, el 34% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la municipalidad viene contratando personal obrero bajo el régimen CAS, un 20% estuvo de acuerdo, un 6% estuvo totalmente en desacuerdo, un 18% solo en desacuerdo y el restante 22% indeciso.

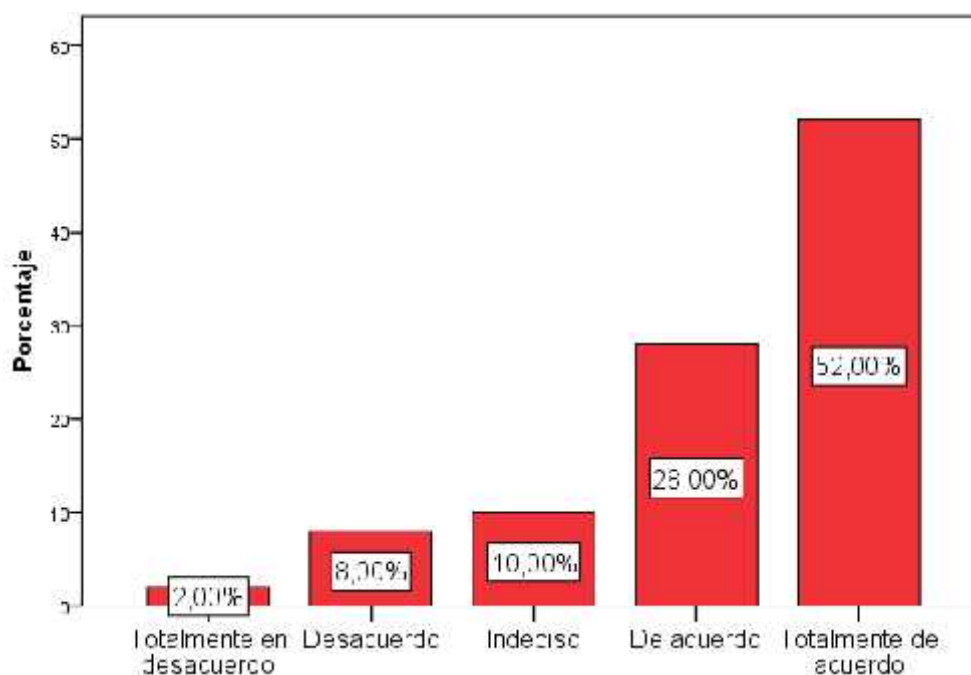
Tabla 6:

¿Considera usted que el contrato CAS, es un régimen de carácter temporal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
Indeciso	5	10,0	10,0	20,0
De acuerdo	14	28,0	28,0	48,0
Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 6



Fuente: Tabla 6

Interpretación: Del total de resultados, el 52% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que el contrato CAS, es un régimen de carácter temporal, un 28% estuvo de acuerdo, un 2% estuvo totalmente en desacuerdo, un 8% solo en desacuerdo y el restante 10% indeciso.

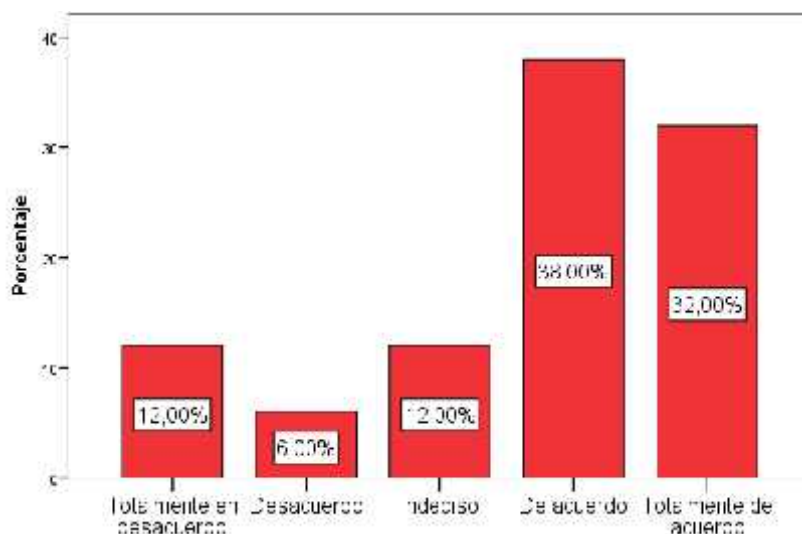
Tabla 7

¿En el momento de la terminación de su contrato CAS, sabía usted que puede pedir la reposición a su centro laboral o una indemnización?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
Desacuerdo	3	6,0	6,0	18,0
Indeciso	6	12,0	12,0	30,0
De acuerdo	19	38,0	38,0	68,0
Totalmente de acuerdo	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 7



Fuente: Tabla 7

Interpretación: Del total de resultados, el 32% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en conocer que en el momento de la terminación de su contrato CAS, sabía que puede pedir la reposición a su centro laboral o una indemnización, un 38% estuvo de acuerdo, un 12% estuvo totalmente en desacuerdo, un 6% solo en desacuerdo y el restante 12% indeciso.

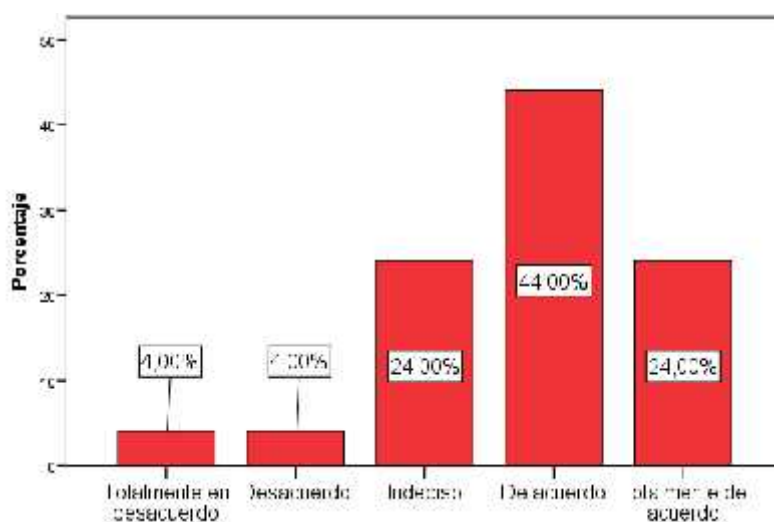
Tabla 8

¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen CAS esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Desacuerdo	2	4,0	4,0	8,0
Indeciso	12	24,0	24,0	32,0
De acuerdo	22	44,0	44,0	76,0
Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 8



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Del total de resultados, el 24% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir la pérdida de sus derechos laborales considerando haber suscrito su contrato bajo el régimen CAS, un 44% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 24% indeciso.

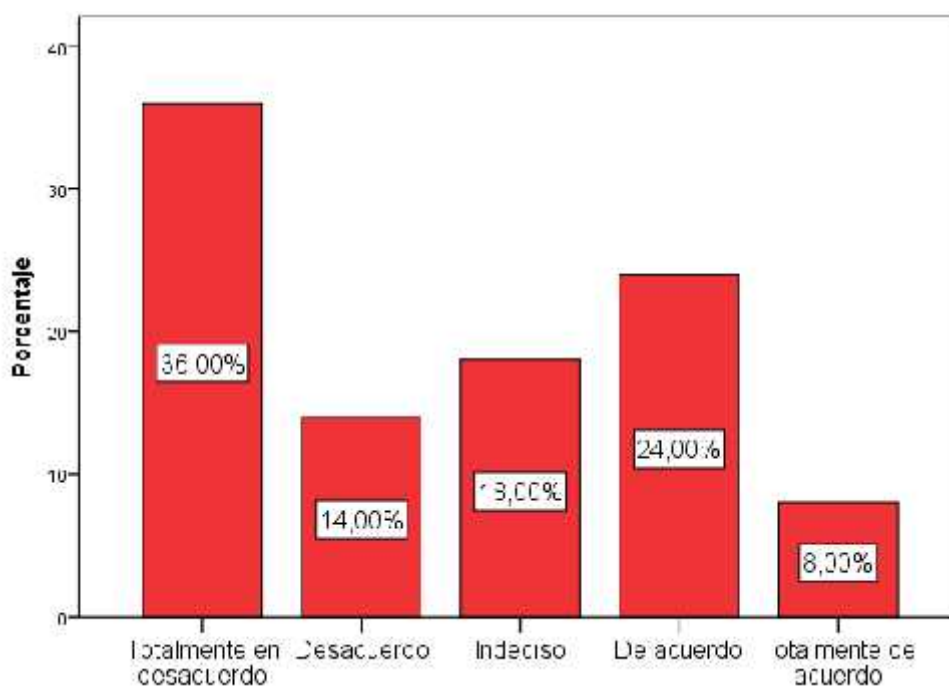
Tabla 9

¿Recibe usted gratificaciones en julio y diciembre?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	18	36,0	36,0	36,0
Desacuerdo	7	14,0	14,0	50,0
Indeciso	9	18,0	18,0	68,0
De acuerdo	12	24,0	24,0	92,0
Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 9



Fuente: Tabla 9

Interpretación: Del total de resultados, el 8% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que le corresponde gratificaciones en julio y diciembre, un 24% estuvo de acuerdo, un 36% estuvo totalmente en desacuerdo, un 14% solo en desacuerdo y el restante 18% indeciso.

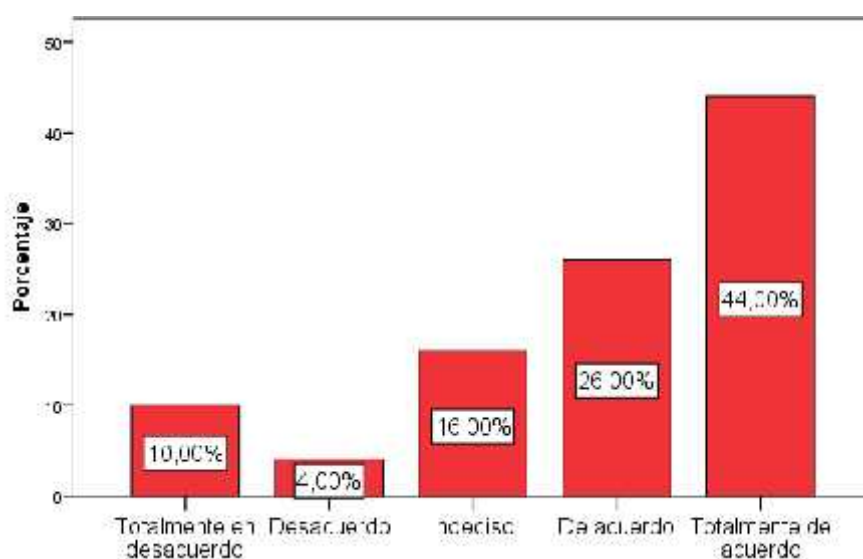
Tabla 10

¿Sabía usted que existe la posibilidad de exigir sus derechos mediante un proceso judicial contra Municipalidad mantenga o no el vínculo laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
Desacuerdo	2	4,0	4,0	14,0
Indeciso	8	16,0	16,0	30,0
De acuerdo	13	26,0	26,0	56,0
Totalmente de acuerdo	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 10



Fuente: Tabla 10

Interpretación: Del total de resultados, el 44% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir la posibilidad de exigir sus derechos mediante un proceso judicial contra Municipalidad mantenga o no el vínculo laboral, un 26% estuvo de acuerdo, un 10% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 16% indeciso.

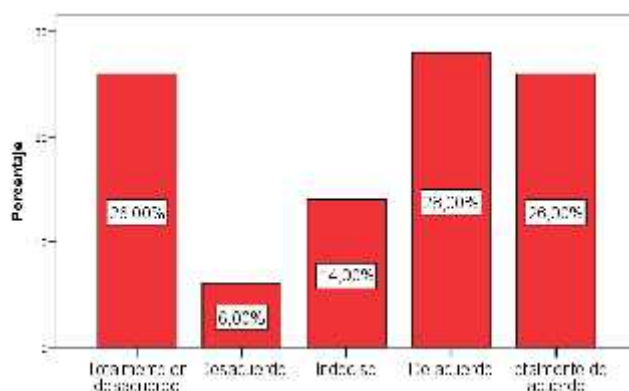
Tabla 11

¿Sabía que al momento de finalizar su contrato administrativo de servicios (CAS) con la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se le reconoce el derecho a una compensación por tiempo de servicio CTS?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	26,0	26,0	26,0
Desacuerdo	3	6,0	6,0	32,0
Indeciso	7	14,0	14,0	46,0
De acuerdo	14	28,0	28,0	74,0
Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 11



Fuente: Tabla 11

Interpretación: Del total de resultados, el 26% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que al momento de finalizar su contrato administrativo de servicios (CAS) con la comuna le reconoce el derecho a una compensación por tiempo de servicio CTS, un 28% estuvo de acuerdo, un 26% estuvo totalmente en desacuerdo, un 6% solo en desacuerdo y el restante 14% indeciso.

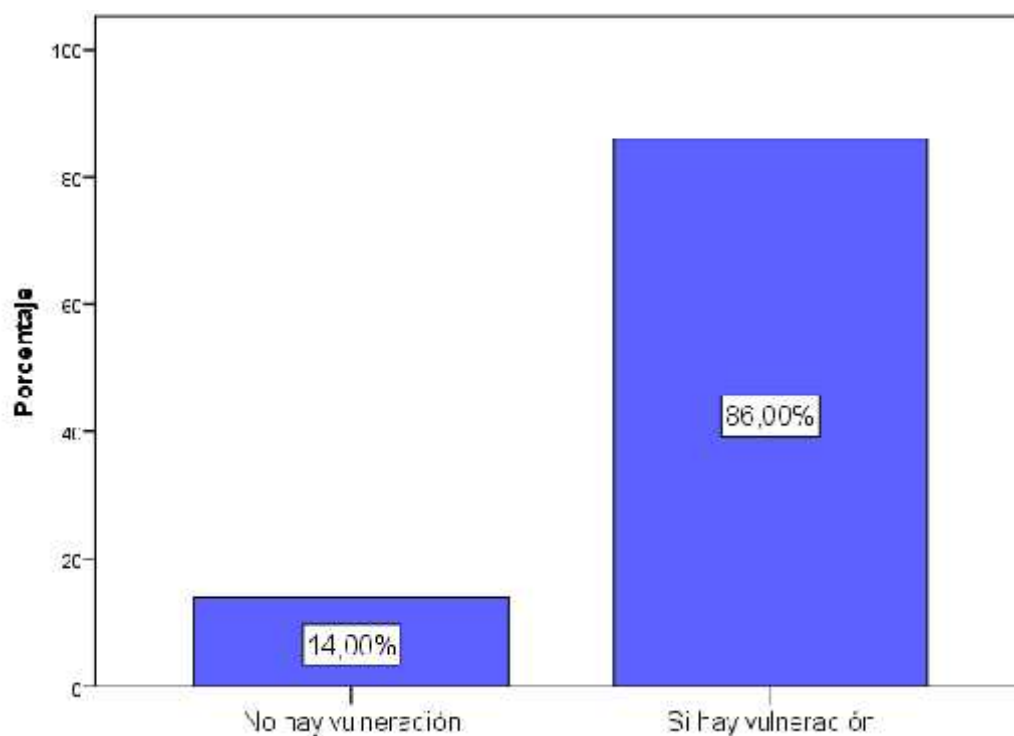
Tabla 12

¿Vulneración de una estabilidad laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No hay vulneración	7	14,0	14,0	14,0
Si hay vulneración	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 12



Fuente: Tabla 12

Interpretación: Del total de resultados, el 86% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana admitieron la vulneración de su estabilidad laboral, el restante 12% no considera vulneración alguna.

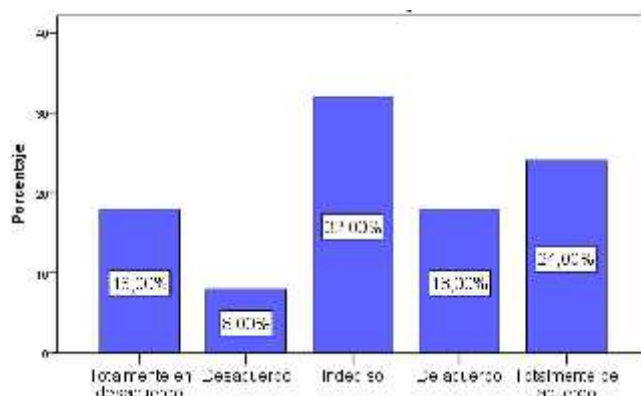
Tabla 13

¿Al momento de firmar su contrato bajo el régimen CAS con la Municipalidad de Nuevo Chimbote tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
Desacuerdo	4	8,0	8,0	26,0
Indeciso	16	32,0	32,0	58,0
De acuerdo	9	18,0	18,0	76,0
Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 13



Fuente: Tabla 13

Interpretación: Del total de resultados, el 24% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en que al momento de firmar su contrato bajo el régimen CAS con la comuna sureña tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto, un 18% estuvo de acuerdo, un 18% estuvo totalmente en desacuerdo, un 8% solo en desacuerdo y el restante 32% indeciso.

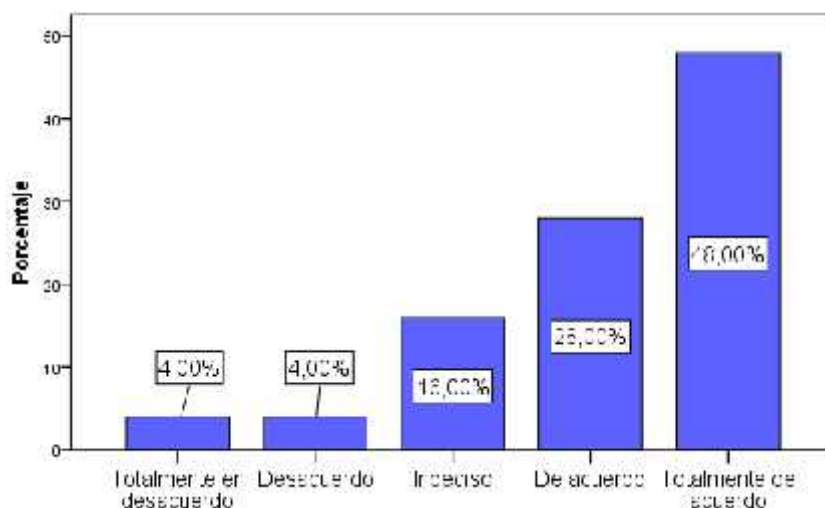
Tabla 14

¿Considera que mientras se encuentra contratado bajo este régimen CAS se vulnera su derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Desacuerdo	2	4,0	4,0	8,0
Indeciso	8	16,0	16,0	24,0
De acuerdo	14	28,0	28,0	52,0
Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 14



Fuente: Tabla 14

Interpretación: Del total de resultados, el 48% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en considerar que mientras se encuentra contratado bajo este régimen CAS se vulnera su derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote, un 28% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 16% indeciso.

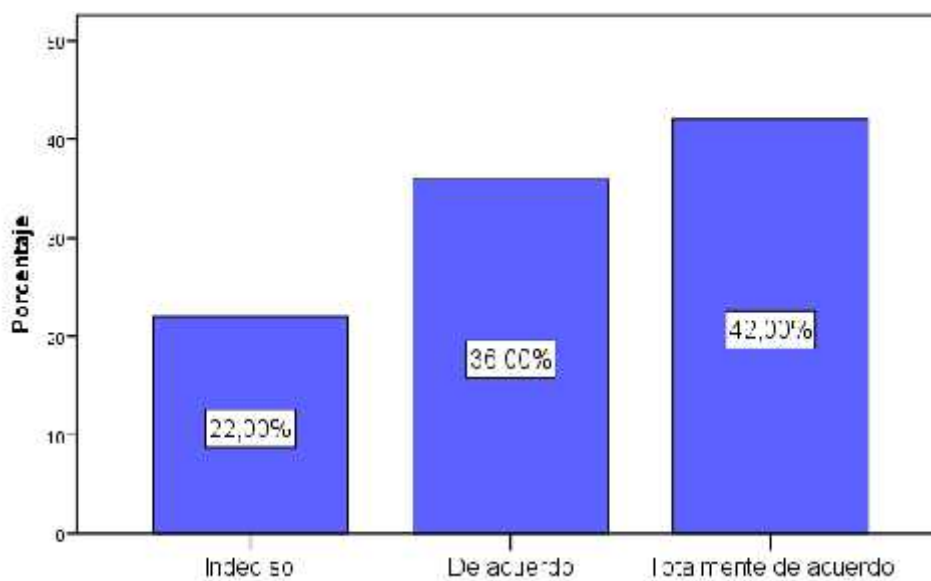
Tabla 15

¿Usted cree que La municipalidad distrital de Nuevo Chimbote hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeciso	11	22,0	22,0	22,0
De acuerdo	18	36,0	36,0	58,0
Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 15



Fuente: Tabla 15

Interpretación: Del total de resultados, el 42% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en creer que la comuna sureña hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde, un 36% estuvo de acuerdo y el restante 22% indeciso.

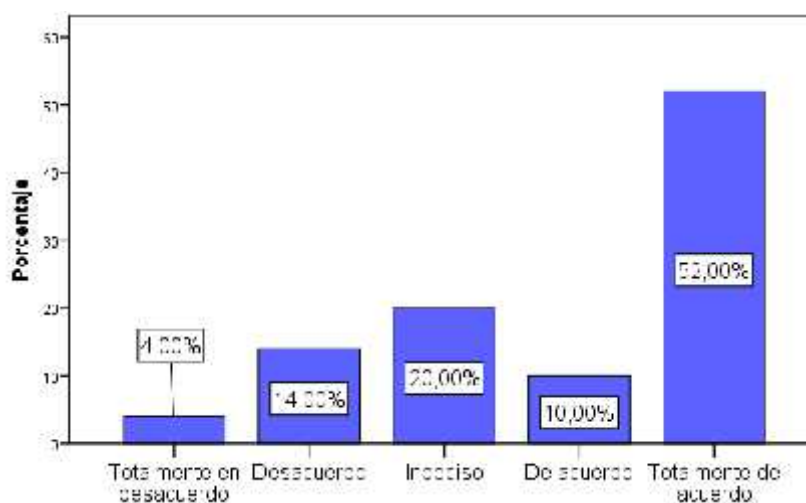
Tabla 16

¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal obrero para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Desacuerdo	7	14,0	14,0	18,0
Indeciso	10	20,0	20,0	38,0
De acuerdo	5	10,0	10,0	48,0
Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 16



Fuente: Tabla 16

Interpretación: Del total de resultados, el 52% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que según la mayoría asume que en la comuna sureña se hace una mala contratación del personal obrero para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo, un 10% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo, un 14% solo en desacuerdo y el restante 20% indeciso.

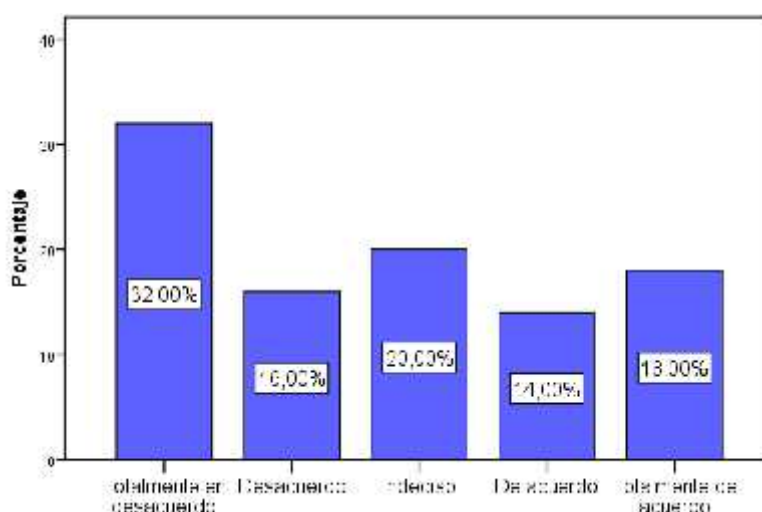
Tabla 17

¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote sea la adecuada?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
Desacuerdo	8	16,0	16,0	48,0
Indeciso	10	20,0	20,0	68,0
De acuerdo	7	14,0	14,0	82,0
Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 17



Fuente: Tabla 17

Interpretación: Del total de resultados, el 18% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote si es la adecuada, un 14% estuvo de acuerdo, un 32% estuvo totalmente en desacuerdo, un 16% solo en desacuerdo y el restante 20% indeciso.

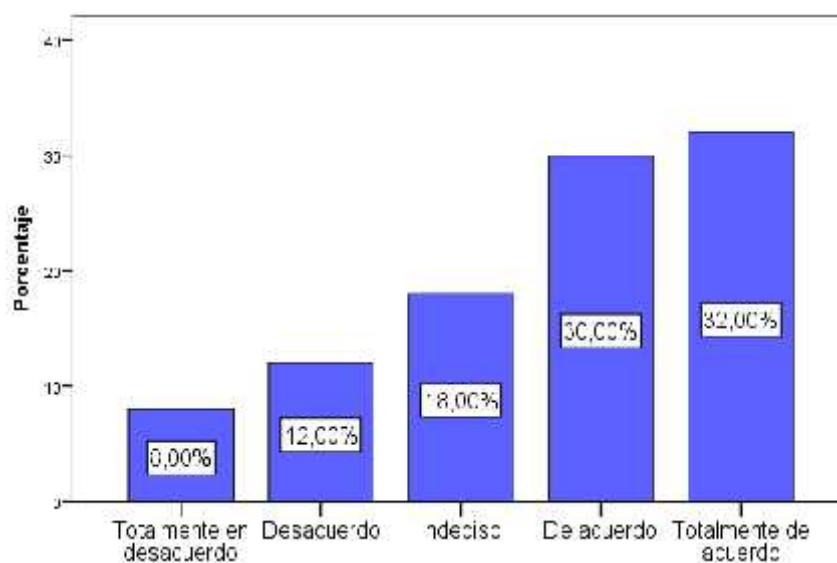
Tabla 18

¿La estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Desacuerdo	6	12,0	12,0	20,0
Indeciso	9	18,0	18,0	38,0
De acuerdo	15	30,0	30,0	68,0
Totalmente de acuerdo	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 18



Fuente: Tabla 18

Interpretación: Del total de resultados, el 32% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, un 8% estuvo totalmente en desacuerdo, un 12% solo en desacuerdo y el restante 18% indeciso

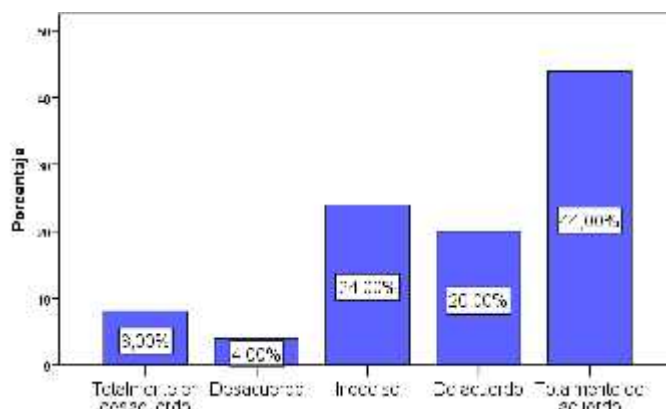
Tabla 19

¿La temporalidad laboral de un trabajador obrero se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Desacuerdo	2	4,0	4,0	12,0
Indeciso	12	24,0	24,0	36,0
De acuerdo	10	20,0	20,0	56,0
Totalmente de acuerdo	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Gráfico 19



Fuente: Tabla 19

Interpretación: Del total de resultados, el 44% de los trabajadores obreros de la comuna Neochimbotana estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la temporalidad laboral de un trabajador obrero se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS, un 20% estuvo de acuerdo, un 8% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 24% indeciso.

Contrastación de hipótesis

La presente investigación consideró las siguientes hipótesis:

Hi: La terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la comuna Neochimbotana 2017

H0: La terminación del contrato CAS producto de la mala contratación trabajadores obreros no se vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la comuna Neochimbotana 2017.

La prueba estadística que se consideró fue la Chi cuadrada, correspondiente a la estadística inferencial, su realización fue recurriendo al programa estadístico SPSS v. 22, sus resultados fueron los siguientes:

Percepción de las implicancias de la Terminación del contrato CAS en la Vulneración de una estabilidad laboral

Percepción de las implicancias de la Terminación del contrato CAS		Vulneración de una estabilidad laboral		Total
		No hay vulneración	Si hay vulneración	
Desconocimiento	Recuento	3	3	6
	% del total	6,0%	6,0%	12,0%
Conocimiento	Recuento	4	40	44
	% del total	8,0%	80,0%	88,0%
Total	Recuento	7	43	50
	% del total	14,0%	86,0%	100,0%

Fuente: Trabajadores obreros de la MDNCH.

Para la contrastación estadística debió considerarse dos premisas fundamentales en el caso de Chi cuadrada:

Premisa 01	Se rechaza la hipótesis nula si el valor de prueba en la curva normal es superior al 3.84 (al 95% de confianza) dado que si cae en la zona de rechazo y la significancia es menor al 0.05 estándar para Chi cuadrada.
Premisa 02	Se acepta la hipótesis nula si el valor de prueba en la curva normal es inferior al 3.84 (al 95% de confianza) dado que no cae en la zona de rechazo y la significancia es mayor al 0.05 estándar para Chi cuadrada.

Se obtuvo el siguiente resultado con Chi Cuadrada:

	Valor	gl	Sig.asintótica (2 caras)	Significación exacta (2Caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	7,339 ^a	1	,007		
Corrección de continuidad ^b	4,335	1	,037		
Razón de verosimilitud	5,371	1	,020		
Prueba exacta de Fisher				,029	,029
Asociación lineal por lineal	7,192	1	,007		
N de casos válidos	50				

La prueba estadística en forma electrónica evidenció un valor calculado de prueba en 7.3399 y una significancia de 0.007, tal como se aprecia en la anterior tabla.

Toma de decisiones

Por tanto, se cumplió la premisa 01, la toma de decisiones se orientó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir se admite finalmente que la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 01, el 88% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce, es decir, para la mayoría asume una noción respecto al régimen que en esencia el contrato que ellos poseen no está bien planteado por el desempeño que ellos elaboran en la entidad que trabajan. Por ello la jurisprudencia señala que la forma de adquirir personal no se adecua a los lineamientos jurídicos que la que nuestro ordenamiento jurídico estipula, dicha preocupación se vive en otros países con ánimo de buscar alternativas, por ejemplo, Hernández (2016) en su tesis “el derecho de defensa de los empleados del sector privado frente al despido con justa causa sancionatoria”, realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia y concluye en la búsqueda de un mecanismo que ayude a trabajador a buscar antecedentes que le sirvan parara una defensa igualitaria ante un despido injustificado, ya que el problema que existe en Colombia es el despido en masa vulnerando derechos de estabilidad y esto se ve más reflejado en las entidades privadas.

En la tabla 02, el 42% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo que estar contratado bajo el régimen CAS vulnera sus derechos laborales, el 38% estuvo de acuerdo, un 2% totalmente en desacuerdo y el restante 18% indeciso, para la mayoría hay una clara perspectiva de que dicha modalidad no es la que corresponde, ya que no se sienten beneficiados ni velados por sus beneficios (Ordoñez, 2012, p. 27), dicha perspectiva también guarda correlato con lo hallado por Palomino (2016) en su tesis “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo” realizado en la ciudad Trujillo, Perú y concluyó que este tipo de contratación laboral CAS se creó para dar más control al empleador frente a malos actos injustos, en primer punto nació para que el empleador se sienta más seguro al ser contratado por dicha modalidad pero la práctica es otra ya que se da un mal uso de este tipo de contratación estando regulado por nuestro ordenamiento jurídico.

En la tabla 03, el 38% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en que como trabajador obrero no puede ser

contratado bajo el contrato administrativo de servicio CAS, un 36% estuvo de acuerdo, un 10% estuvo totalmente en desacuerdo, un 6% solo en desacuerdo y el restante 10% indeciso, la mayoría evidencia un conocimiento de que existen normas de derecho público y confiere a las partes meramente los beneficios y obligaciones que establece el decreto legislativo N°1057 y su reglamento aprobado por el decreto supremo N°075-2008-PCMD (Bernal, 2010), los datos hallados advierten alertas como en el estudio de Palomino (2016) en su tesis “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo” realizado en la ciudad Trujillo, Perú y concluyó: existen implicancias más profundas por regular sobre la custodia correcta contra el despido arbitrario, etc. derechos laborales que no son reconocidos en los decretos legislativos que regulan el régimen CAS, más allá de estar consagrados en la Constitución y en Convenios y Tratados De todo el mundo que resguardan su correcta custodia.

En la tabla 04, un 52% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en que al ser contratado bajo el régimen CAS no se estaría reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde como trabajador obrero en la comuna, un 28% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo y el restante 16% indeciso, desde la perspectiva teórica, los trabajadores pueden apelar a instancias legales pues «cabe decir que si el empleador es sacado de su puesto laboral si causa justa el aquo podrá reinstalar y ubicar en su mismo puesto laboral y pedir una indemnización por los menes no trabajados » (Víctor, 2009, p. 321). la tendencia estadística corrobora lo establecido en la sentencia N° 00002-2010-PI/TC, en la cual se establece que la mayor parte de los derechos reconocidos en el CAS se ejecuta en forma diminuta o achicada, ello es preocupante porque en la realidad se contrata personal bajo dicha modalidad.

En la tabla 05, el 34% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la municipalidad viene contratando personal obrero bajo el régimen CAS, un 20% estuvo de acuerdo, ello es posible, ya que Este régimen laboral pertenece a todos los sectores de la administración del estado incluyendo, que esta modalidad se da en todos los sectores de nuestras instituciones en el Perú ya que se da en entidades como el ministerio publico poder

judicial, municipalidades gobernación. etc no debería existir la mala praxis. (Martin, 2011, p. 37), sin embargo, la realidad es muy reveladora pues Ramon (2013), en su tesis “Análisis de los contratos administrativos de servicio respecto de la afectación del derecho a la estabilidad laboral por la ley 10849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo n°1057 y otorga derechos laborales en la provincia del Santa 2013”, concluyó en que se estaría vulnerando un derecho ganado en el decurso del tiempo que desarrolla su labor.

En la tabla 06, el 52% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que el contrato CAS, es un régimen de carácter temporal, un 28% estuvo de acuerdo, un 2% estuvo totalmente en desacuerdo, un 8% solo en desacuerdo y el restante 10% indeciso, dicha postura mayoritaria asume como cierta a la entidad contratante tome la decisión unilateral de extinguir el contrato previa imputación mediante una notificación, en un plazo de Vencimiento del plazo del contrato (Víctor, 2009, p. 321), dicha sentencia se extiende a lo hallado por Carbajal (2015) en su tesis “Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014” realizado en la ciudad de Huánuco, Perú, allí se concluyó que no hay custodia del trabajador frente a la estabilidad laboral y los contratos temporales y despido lesivo de sus derechos esenciales, desde la Jurisprudencia Peruana, tanto el aporte teórico y el antecedente van en el mismo sentido.

En la tabla 07, en el que 32% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en conocer que en el momento de la terminación de su contrato CAS, sabía que puede pedir la reposición a su centro laboral o una indemnización, un 38% estuvo de acuerdo, un 12% estuvo totalmente en desacuerdo, un 6% solo en desacuerdo y el restante 12% indeciso, ello evidencia que toman muy en cuenta el aporte que señala la trasgresión o vulneración de la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico, como indica el sentencia emitida en el desarrollo N° 00002-2010-PI/TC, la preocupación se consigna en los hallazgos de Hernández (2016) en su tesis “el derecho de defensa de los empleados del sector privado frente al despido con justa causa sancionatoria”, allí se concluyó que el problema que existe en Colombia, es el despido en masa vulnerando derechos de estabilidad y esto se ve más reflejado en las entidades privadas.

En la tabla 08, el 24% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir la pérdida de sus derechos laborales considerando haber suscrito su contrato bajo el régimen CAS, un 44% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 24% indeciso, para la mayoría hay vigencia con lo afirmado por Toyama, (2015, p. 364) quien sostiene que los empleados cuidan su puesto laboral siempre y cuando no incurra en ninguno de los ítems de despido estipuladas en la normatividad peruana; y es la responsabilidad del que contrata de sostener a su personal en su centro laboral entre tanto como antes mencionado no trasgreda lo establecido por la normatividad establecida no caiga en alguna de estas causales de despido, en ese sentido hay relación con lo hallado por Gutiérrez (2012) en sus tesis “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios”, realizado en la ciudad de Lima, Perú y concluyó en una inadecuada regulación de la Contratación Administrativa de Servicios cuya consecuencia es la vulneración del derecho a la igualdad, por lo que es necesario que se regule apropiadamente este régimen de contratación.

En la tabla 09, el 8% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que le corresponde gratificaciones en julio y diciembre, un 24% estuvo de acuerdo, un 36% estuvo totalmente en desacuerdo, un 14% solo en desacuerdo y el restante 18% indeciso, ello consta en la sentencia N° 00002-2010-PI/TC que avala el CAS es de período preciso, este contrato tiene características tiene 48 horas semanales 1 mes de vacaciones, trucas, pertenecer a un sindicato y derecho de salud etc. , en lo hallado por Pinchen (2011) en su tesis “Vulneración del principio de igualdad de derechos de los trabajadores con contratos administrativo de servicio (CAS) en la provincia del Santa”, realizado en la ciudad de Chimbote, Perú se concluyó que bajo este régimen se maquilla y justifican lesiones en el otorgamiento de derechos laborales como por ejemplo los beneficios laborales, uno de los derechos de orden fundamental reconocidos en nuestra constitución es el derecho a la igualdad.

En la tabla 10, el 44% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir la posibilidad de exigir sus derechos mediante un proceso judicial contra Municipalidad mantenga o no el vínculo laboral, un 26% estuvo de acuerdo, un 10% estuvo totalmente en desacuerdo, un 4% solo en desacuerdo y el restante 16% indeciso, ello en mérito a la sentencia N° 00002-2010-PI/TC, se refiere a las propiedades del CAS que establece una trasgresión o vulneración respecto a la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico, sin embargo cabe hacer espacio a estudios como los de Toyama (2015, p. 364) quien afirma que la estabilidad laboral, supone en sí la continuidad en el puesto de trabajo, cabe decir que el contrato que celebros con su empleador sé que el contrato de trabajo que una persona tiene con su jefe, esta se conserva a través del tiempo, y no culmine de un de repente sin motivo alguno.

En la tabla 11, el 26% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que al momento de finalizar su contrato administrativo de servicios (CAS) con la comuna, se le reconoce el derecho a una compensación por tiempo de servicio CTS, un 28% estuvo de acuerdo, ello se corrobora con la sentencia N° 00002-2010-PI/TC, que establece como propiedades del CAS que son de naturaleza contractual, ello evidencia lo hallado por Gutiérrez (2012) en sus tesis “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios”, realizado en la ciudad de Lima, Perú y quien concluyó que se limita la vulneración al derecho a la igualdad en el mencionado régimen. Finalmente, el presente trabajo busca conseguir una mayor protección de los derechos laborales y constitucionales del trabajador dentro de la relación laboral.

En la tabla 12, el 86% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote admitieron la vulneración de su estabilidad laboral, el restante 12% no considera vulneración alguna, en este caso la mayoría cuestiona la lógica laboral que explica para el caso peruano Carranza (2010, pág. 235), es decir, contamos con un sistema legal de seguridad en el trabajo, que podría describirse como de absoluta seguridad laboral a lo largo de este tiempo tras consecutivas reglas legales y constitucionales que rigen el derecho del trabajador a la seguridad en el trabajo. Vamos a contribuir con el modelo tanto desde el punto de vista de la tutela contra el despido “estabilidad de salida” a partir

de la visión del régimen de trabajo o estipulación laboral o “estabilidad de entrada”, dicha afirmación no se constata en algunas prácticas, sin embargo existe preocupación por el tema, por ejemplo Idrovo (2017) en su tesis “El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano” en el que se ejecuta un examen tanto doctrinario como de las leyes y la jurisprudencia, para saber si hay una verídica garantía de seguridad laboral o no, ello por el interés al desahucio, al contrato tipo y a la seguridad laboral.

En la tabla 13, el 24% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en que al momento de firmar su contrato bajo el régimen CAS con la comuna sureña tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto, un 18% estuvo de acuerdo, un 18% estuvo totalmente en desacuerdo, un 8% solo en desacuerdo y el restante 32% indeciso, es decir, existe en las dos primeras cifras una noción de que actualmente como marco jurídico se reconoce el derecho de seguridad permanente en el trabajo, por ejemplo, el empleado será votado de su centro laboral por causa justas señaladas en la ley y oportunamente comprobada” más allá de los decretos ley antes nombrados que son 18427 y 22126, la razón de la tendencia estadística lo revela Correa (2015) en su tesis “la inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado por el artículo 108 de la ley orgánica de en el art. 108 del reglamento de la ley orgánica del servicio público a través del decreto ejecutivo N° 813”, esta disposición provoca que todos los años varios gobernantes que ingresan al área público, luego de culminado su contrato se vean obligados a salir de sus cargos laborales, o en el más destacable de las situaciones sean transferidos a otras dependencias laborales.

En la tabla 14, el 48% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en considerar que mientras se encuentra contratado bajo este régimen CAS se vulnera su derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote, un 28% estuvo de acuerdo, la tendencia es sumamente clara, pues, no se considera que la estabilidad laboral es la esencia que ampara a un empleado a cuidar su puesto laboral siempre y cuando no incurra en ninguno de los ítems de despido estipuladas en la normatividad peruana; y es la responsabilidad del que contrata de sostener a su personal en su centro laboral entre tanto como antes

mencionado no trasgreda lo establecido por la normatividad establecida no caiga en alguna de estas causales de despido (Toyama, 2015, p. 364), lo mismo acontece en los datos de Pinchen (2011) en su tesis “Vulneración del principio de igualdad de derechos de los trabajadores con contratos administrativo de servicio (CAS) en la provincia del Santa”, en el que se afirma que tal contratación administrativa de servicios, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, lesiona el derecho fundamental de igualdad ante la ley, debido a que no se reconoce la existencia de una relación laboral en los trabadores contratados bajo este régimen y su estado, maquillando con constitucional y justificando lesiones en el otorgamiento de derechos laborales como por ejemplo los beneficios laborales, uno de los derechos de orden fundamental reconocidos en nuestra constitución es el derecho a la igualdad.

En la tabla 15, el 42% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en creer que la comuna sureña hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde, un 36% estuvo de acuerdo y ocurre que en principio se trata de acciones contractuales tanto administrativa y privativa del estado, que vincula a una institución pública con un sujeto natural que presta servicios de forma autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes meramente los beneficios y obligaciones que establece el decreto legislativo N°1057 y su reglamento aprobado por el decreto supremo N°075-2008-PCMD (Bernal, 2010), no obstante la realidad cruza dichos márgenes como se constata en los datos de Ramón (2013), en su tesis “Análisis de los contratos administrativos de servicio respecto de la afectación del derecho a la estabilidad laboral por la ley 10849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo n°1057 y otorga derechos laborales en la provincia del santa 2013”, si la persona incurso en el RECAS (Régimen Especial Contratación Administrativa de servicios), se le estaría vulnerando un derecho ganado en el decurso del tiempo que desarrolla su labor.

En la tabla 16, el 52% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que según la mayoría asume que en la comuna sureña se hace una mala contratación del personal obrero para así vulnerar su

permanencia laboral en su puesto de trabajo, un 10% estuvo de acuerdo, tal situación hubiese sido poco probable en el marco de la Constitución del año 79', pues a diferencia de la actual carta magna del 93, había una mayor protección laboral ya que recogía la estabilidad de entrada y así como la de salida su regulación era más completa en cambio en la actualidad hablamos que el trabajador solo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y oportunamente se compruebe. Esto implica que las normas antiguas fueron más protectoras para el trabajador con el fin de mantenerlo perenne en su puesto de trabajo (Valdez, 2015, pág. 125), el actual panorama es preocupante y se constata también en el hallazgo de Gutiérrez (2012) en sus tesis "Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios", realizado en la ciudad de Lima, Perú y concluyó que hay una inadecuada regulación de la Contratación Administrativa de Servicios trae como consecuencia la vulneración del derecho a la igualdad de éstos, por lo que es necesario que se regule apropiadamente este régimen de contratación.

En la tabla 17, el 32% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote no es la adecuada, un 16% estuvo de acuerdo, en ese sentido, coinciden en alinearse con la norma establecida en tanto al tipo de trabajos que ellos elaboran no se sujetan ya que los juristas se han manifestado a través jurisprudencia estableciendo su forma y modo como debe ser contratados por dicha institución públicas que los administra. por tanto, una seria advertencia lo advierte Palomino (2016) en su tesis "Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo" se ha comprendido que el contratado tiene garantías a no ser despedido fácilmente por su empleador ya que las implicación que esto traería como por ejemplo es una reposición e indemnización ya que nuestro ordenamiento jurídico a través de sus implementaciones y fallos judiciales salen a favor del trabajador.

En la tabla 18, el 32% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, la

explicación la aporta Ordoñez (2012, p. 27), al indicar que tiene las propiedades de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé puntos así como la determinación del día de trabajo, reposos por semana y anual, es decir, las reglas están lo suficientemente claras, inclusive lo advierte Palomino (2016) en su tesis “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo” ayudó a comprender que el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y ser excluido de su trabajo por causa injustificadas y creo un de “estabilidad laboral” .

En la contrastación de hipótesis, la toma de decisiones se orientó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir se admite finalmente que la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020, tal resultado coincide con lo hallado por Ramon (2013), en su tesis “Análisis de los contratos administrativos de servicio respecto de la afectación del derecho a la estabilidad laboral por la ley 10849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo n°1057 y otorga derechos laborales en la provincia del santa 2013”, pues concluyó en que en cuanto a los contratos administrativos de servicios y su eliminación, en relación a la afectación del derecho a la estabilidad laboral. el RECAS (Régimen Especial Contratación Administrativa de servicios), estaría vulnerando un derecho ganado en el decurso del tiempo que desarrolla su labor.

V. CONCLUSIONES

5.1 Respecto a la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de los trabajadores obreros estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, ello es acorde a un régimen de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el empleado frente a su empleador a ser despedido sin una causa justa.

5.2 Sobre las implicancias de la Terminación del contrato CAS en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, hasta el 88% de los trabajadores obreros manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce, es decir, para la mayoría asume una noción respecto al régimen que en esencia no es contrato de locación de servicios, pero tampoco un contrato de empleo público. Así, la norma establece que esta modalidad contractual no se encuentra sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa.

5.3 Respecto a la vulneración de su estabilidad laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 86% de los trabajadores obreros admitieron la vulneración de su estabilidad laboral, el restante 12% no considera vulneración alguna, en este caso la mayoría cuestiona la lógica laboral que explica para el caso peruano, pues ya que se cuenta con un sistema legal de seguridad en el trabajo, que podría describirse como de absoluta seguridad laboral a lo largo de este tiempo tras consecutivas reglas legales y constitucionales que rigen el derecho del trabajador a la seguridad en el trabajo.

5.4 Como resultado estadístico, se evidenció un valor calculado de prueba de 7.3399 y una significancia de 0.007, tal como se aprecia en la anterior tabla, por tanto, la toma de decisiones se orientó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir se admite finalmente que la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos del Ministerio de Trabajo, asumir la causa de quienes son contratados en la modalidad CAS y establecer acuerdos por consenso con las comunas para tomar las mejores decisiones y resguardar derechos laborales.

A los responsables de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realizar inspecciones a las condiciones laborales de la comuna sureña y luego establecer si técnicamente existe o no vulneración a derechos elementales de trabajo.

A los ciudadanos, hacer prevalecer el respeto irrestricto de sus derechos fundamentalmente los laborales, para ello evitando la contratación mediante la modalidad CAS.

Al titular responsable de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, realizar consultas de carácter jurídico con abogados laboristas respecto a la condición laboral de las contrataciones en la modalidad CAS, dicho sea de paso restringir las contrataciones en dicho caso a fin de evitar recortes intempestivos perjudicando a los trabajadores pues quedan desempleados de un momento a otro.

A los estudiantes de Derecho de UCV, continuar los estudios de tipo científico respecto a la terminación del contrato CAS mediante los diversos diseños de investigación científica, inclusive aprovechando la actividad o quehacer científico en postgrados con dicha temática.

VII. REFERENCIAS

Arredondo, V. (2006). *El ABC del Derecho*. Lima: San Marcos.

Bernal, F. (2010). Contrato Administrativo de Servicios. CAS, 2010. *Actualidad Gubernamental* N° 15 - Enero 2010. Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/30_10453_81865.pdf

Bustamante, C. (2015). *Derechos laborales y la estabilidad*. Lima: Palestra editores.

Carbajal, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014*. (Tesis para obtener el título de Abogado). Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/68/browse?value=Derecho&type=subject>

Carranza, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: San Marcos.

Correa, D. (2015) en su tesis “la inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado por el artículo 108 de la ley orgánica de en el art. 108 del reglamento de la ley orgánica del servicio público a través del decreto ejecutivo N° 813.

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Decreto legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Gutiérrez, M. y Torres, P. (2012) en sus tesis “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios. (Tesis para obtener el título de Abogado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9338/Gutierrez_YML-Torres_PPW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, C. (2013). *Manual del procedimiento administrativo general*. Lima. Editores Pacífico.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Hernández, D. (2016). *El derecho de defensa de los empleados del sector privado frente al despido con justa causa sancionatoria*. Colombia. (Tesis para obtener el título de Abogado). Universidad Militar de Nueva Granada, Nueva Granada, Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14672/3/Hern%C3%A1ndezAristizabalDanielFelipe2016.pdf>

Idrovo, E. (2016). *El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. (Tesis de titulación para abogado). Universidad del Anzuay, Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf> realizado en la ciudad de Machala, Ecuador

Jara, L. (2016). Tratamiento de la prórroga automática en el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios (CAS). Recuperado de <http://joseluisjarabautista.blogspot.com/2016/06/tratamiento-de-la-prorroga-automatica.html>

Ley N° 26644. Goce del derecho de descanso prenatal y posnatal de la trabajadora gestante. Lima: Congreso de la República. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1yJIVdR35j2RsBE0adkn-jrv1Bz0u2bkA/view>

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Congreso de la República.

Recuperado de

http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Maguiña, S. R. (8 de mayo de 2014). Comisión reorganizadora despidos arbitrarios y abuso de autoridad. Recuperado de

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/149/EPG_115.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J. (2015). Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2015.

Neves, J. (2010). *Introducción al derecho al trabajo*. (2ª ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría en Derecho). Universidad Nacional de Trujillo, La

Libertad Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinchen (2011). *Vulneración del principio de igualdad de derechos de los trabajadores con contratos administrativo de servicio (CAS) en la provincia del Santa*. (Tesis). Chimbote

Ramon (2013) en su tesis “Análisis de los contratos administrativos de servicio respecto de la afectación del derecho a la estabilidad laboral por la ley 10849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo n°1057 y otorga derechos laborales en la provincia del Santa 2013”. Chimbote, Perú.

Martin, R. (2011). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema*. Revista Circulo de Derecho Administrativo. Tomo 51

Valdez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: San Marcos.

Vela, R. D. (30 de abril de 2014). Seguridad ciudadana sin seguridad laboral. Los derechos de los serenos municipales. Recuperado de <http://www.laboraperu.com/derechos-laborales-serenos-municipales.html>

Victor, A. G. (2009). RECAS. Lima: chiclayo.

ANEXOS

INTRUMENTO

Anexo N°1: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para analizar los casos de terminación de contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración a una estabilidad laboral

Instrucción

A continuación, se presenta un conjunto de indicadores respecto a la **terminación del contrato cas y vulneración laboral consecuencia a una mala contratación a los trabajadores obreros**. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	desacuerdo	Totalmente desacuerdo

VARIABLE: CONTRATO CAS y vulneración a una estabilidad laboral

INDICADOR: contrato CAS y características

	5	4	3	2	1
1. ¿Considera usted que el estar contratado bajo este régimen CAS vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?					
2. ¿Sabía usted que como trabajador obrero no puede ser contratado bajo el contrato administrativo de servicio CAS?					
3. ¿Al ser contratados bajo el régimen CAS no se estarían reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?					
4. ¿Sabía usted que la municipalidad viene contratando personal obrero bajo el régimen CAS?					

5. ¿Considera usted que el contrato CAS, es un régimen de carácter temporal?					
6. ¿En el momento de la terminación de su contrato CAS, sabía usted que puede pedir la reposición a su centro laboral o una indemnización?					
7. ¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen CAS esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?					
8. ¿Recibe usted gratificaciones en julio y diciembre?					
9. ¿Sabía usted que existe la posibilidad de exigir sus derechos mediante un proceso judicial contra municipalidad mantenga o no el vínculo laboral?					
10. ¿Sabía que al momento de finalizar su contrato administrativo de servicios (CAS) con la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se le reconoce el derecho a una compensación por tiempo de servicio CTS?					
11. ¿Al momento de firmar su contrato bajo el régimen CAS con la Municipalidad de Nuevo Chimbote tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?					
12. ¿Considera que mientras se encuentra contratado bajo este régimen CAS se vulnera su derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote?					
13. ¿Usted cree que La municipalidad distrital de Nuevo Chimbote hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?					
14. ¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal obrero para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?					
15. ¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote sea la adecuada?					
16. ¿La estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato?					

17 ¿La temporalidad laboral de un trabajador obrero se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?

--	--	--	--	--

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NATIVIDAD Teodoro Mendra, titular del DNI N° 18905023, de profesión ABOGADO ejerciendo actualmente como ABOGADO en la Institución UNIVERSITARIAS César Vallejo S.A.C.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma
Natividad Teodoro Mendra
ABOGADO
Reg. CALL N° 4377

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardozo Sernapud, titular
del DNI. N° 02855165, de profesión
Docente, ejerciendo
actualmente como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la
Institución Universidad Cesar Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 01 días del mes de octubre del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María Eugenia Zavallos Loyaga, titular
del DNI. N° 18190178, de profesión
Abogada, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Chimbote, a los 01 días del mes de Octubre del 2018


Firma

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la determinación del contrato CAS producto de la mala contratación representa una forma de vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?</p>	<p>Objetivo general -Analizar el termino de contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020</p> <p>Objetivos específicos -Describir el conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS en los trabajadores obreros de la</p>	<p>H_i: terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020</p> <p>H₀: terminación del contrato CAS producto de la mala contratación trabajadores obreros no se vulnera el derecho a una estabilidad</p>	<p>1-Tipo de investigación No experimental</p> <p>2- Nivel de Investigación Transversal</p> <p>3- Método de la Investigación Descripción</p> <p>4 Población</p> <p>5- Muestra</p> <p>6- Técnica de recolección de datos Encuesta</p>

	<p>Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020</p> <p>-Describir el conocimiento de la vulneración de una estabilidad laboral en los trabajadores obreros de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020</p> <p>-Establecer estadísticamente la causalidad de las implicancias de la Terminación del contrato CAS en la vulneración de una estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020</p>	<p>laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2020</p>	
--	--	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los
trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad
laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADOS

AUTORES

Lavado Enriquez Walter Alberto

Cabanillas Duran Luis Abraham

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2020

“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”

AUTORES:

Lavado Enriquez Walter, walter_escorpio16hotmail.com

Cabanillas Duran Luis, luis_21_2004_7@hotmail.com

UNIVERSIDAD PRIVADA “CÉSAR VALLEJO” – CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO

RESUMEN

La presente investigación titulada “Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020” conforme a la línea de investigación denominada Derecho Laboral, El estudio tuvo como finalidad Analizar la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017. El tipo de estudio fue no Experimental. La muestra se conformó por 50 trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario para ambas variables, los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva e inferencial (SPSS versión 22). Los resultados permitieron concluir en que Respecto a la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de los trabajadores obreros estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, ello es acorde a un régimen de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el empleado frente a su empleador a ser despedido sin una causa justa.

Palabras claves: Calidad de servicio, satisfacción, deficiente calidad del servicio, eficiente calidad del servicio, baja satisfacción y alta satisfacción.

ABSTRACT

The present qualified investigation "Completion of the contract CAS product of the bad contracting in the working workers like form of violation to the right to a labor stability in the Municipality distrital again Chimbote 2017 " in conformity with the line of investigation named Labour law, The Study had as purpose Analyze the completion of the contract CAS as vulnerability to the right to a labor stability of the working workers in the municipality distrital again Chimbote 2017. The type of study was Not experimental. The sample conformed for 50 working workers of the Municipality Distrital again Chimbote. The survey was in use as technology and a questionnaire for both variables, the obtained information was processed across the descriptive statistics and inferencial (SPSS version 22). The results allowed to conclude in that With regard to the completion of the contract CAS like vulnerability to the right to a labor stability of the working workers in the municipality distrital again Chimbote 2017, 32 % of the working workers agreed totally in admitting that the labor stability of a working worker is trasgredida at the conclusion of his contract, 30 % agreed, it is identical to a regime of instability, which leads to the vulnerability that the employee has opposite to his employer to be dismissed without a just reason.

Keywords: Quality of service, satisfaction, deficient quality of the service, efficient quality of the service, low satisfaction and high satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Por el momento podemos encontrar una elasticidad que puede ser definida como la supresión o reducción de la custodia laboral tradicional con la intención de incrementar la inversión, el empleo o la competitividad de las compañías, en otras expresiones, ir contra la “rigidez” del avance de las relaciones laborales. En estado peruano la seguridad laboral viene siendo un tema controvertido, y controversial entre trabajadores e empleadores, siempre va a ser agenda pendiente de aclarar, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la seguridad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el opuesto, los empleadores desearan que la legislación laboral, sea maleable para el cese del trabajador. De manera semejante es verdad que la estipulación laboral se caracteriza porque en ella hay una extensa libertad de contratar, cabe decir que la gente consiguen compromisos de manera facultativa sin presión para acordar condiciones contractuales, esto asegura que hay una indefensión al empleado cuando entra a un régimen laboral donde no se le proporciona una seguridad jurídica correcta, que por ley le corresponde, debido a que el trabajo es un deber popular para estado y debe contribuir como un ente controlador fiscalizador y más que todo expedir leyes que creen condiciones jurídicas, reglas y económicas que incentiven de un la lado inversión nacional o extranjera, como ente generadora de empleo. Más allá de que es verdad el 10 de noviembre de 1970 se dictó la primera legislación de seguridad laboral 18471 y a partir de ese instante los debates en relación al nivel de custodia que el precepto judicial debe prestar al trabajador en caso de destitución no han cesado. En el tiempo, el reglamento sobre seguridad laboral sufrió números cambios., en algunas ocasiones profundos, pero, asumiendo una visión histórica tenemos la posibilidad de asegurar que, más allá de la proporción de normas que han regulado el despido y la custodia del trabajador frente este acontecimiento, dos modelos estuvieron en juego y se han sucedido el uno del otro. Uno es “garantista” y otro es el modelo de una “mínima defensa”(Bustamante, 2015)

El derecho de seguridad laboral en el trabajo fue introducido por la ley: el decreto promulgado de noviembre de 1970, instituyo un régimen laboral que estableció a las empelados actividad privada y de las compañías públicas” en nuestra ciudad observamos el inconveniente que tienen los serenos de las municipalidad, antes que nada el régimen que son contratado no es la correcta, en segundo lugar las Municipalidades lo estipula

como obreros y ellos están en el régimen privado regulado por DL 728 pero en la verdad son contratados por el contrato CAS. Con renovación mensualmente vulnerándose, así sus derechos a los beneficios laborales que por ley les corresponde. Por lo tanto que el reconocimiento de los derechos laborales de los serenos pasa porque las Municipalidades regularicen sus contratos incorporándolos a sus planillas y sujeto al régimen laboral privado y cumpliendo con todas las obligaciones que la legislación contempla (CTS, gratificaciones legales, seguro de vida asignación familiar etc.) formar parte al régimen laboral privado significa para un trabajador obrero el reconocimiento de todos los provecho y derechos que corresponden a dicho régimen y que son más beneficiosos que los contemplados en el régimen de estipulación laboral administrativa de servicios (CAS). (Vela, 2014)

La Corte Suprema ha predeterminado con la Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco que los obreros municipales no tienen la posibilidad de ser contratados bajo el régimen particular de estipulación laboral administrativa de servicios-CAS, acorde a la Ley Orgánica de Municipalidades están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Entonces cuando un obrero municipal es contratado por medio de un contrato que no le corresponde y el empleador finiquita su contrato, estaríamos sujetos a una desnaturalización de contrato porque la municipalidad habría incumplido contratar bajo la exigencia legal.

Bajo el supuesto mencionado, el cese del trabajador califica como un despido incausado, correspondiendo que sea repuesto en su mismo puesto de trabajo (Vela, 2014).

METODOLOGÍA

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que:

El diseño no experimental es aquel que no requiere de una exposición de los sujetos a un tratamiento o estímulo bajo determinadas circunstancias que implique el cambio o alteración de los aspectos o variables de estudio, sino más bien se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza (p. 149).

Es descriptivo porque solo se recopiló la información de los atributos o características de la variable de estudio en sus aspectos estructurales (Hernández, et al, 2014, p. 151). En el presente estudio se recogió información de las variables “terminación del contrato cas” “vulneración al derecho a una estabilidad laboral”

Se aplicó el diseño transversal debido a que “se recopiló datos de las variables de estudio en un tiempo único y específico (Hernández, et al, 2014, p. 154).

RESULTADOS

, el 88% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce. el 42% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo que estar contratado bajo el régimen CAS vulnera sus derechos laborales, el 38% estuvo de acuerdo, un 2% totalmente en desacuerdo y el restante 18% indeciso. un 52% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en que al ser contratado bajo el régimen CAS no se estaría reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde como trabajador obrero en la comuna, un 28% estuvo de acuerdo, un 4% estuvo totalmente en desacuerdo y el restante 16% indeciso. Del total de resultados, el 34% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la municipalidad viene contratando personal obrero bajo el régimen CAS, un 20% estuvo de acuerdo, un 6% estuvo totalmente en desacuerdo, un 18% solo en desacuerdo y el restante 22% indeciso.

DISCUSIÓN

el 88% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce, es decir, para la mayoría asume una noción respecto al régimen que en esencia no es contrato de locación de servicios, pero tampoco un contrato de empleo público. Así, la norma establece que esta modalidad contractual no se encuentra sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; configurándose entonces como una fórmula de transición, que, sin embargo, ha adquirido vocación de permanencia en nuestra administración pública, dicha preocupación se vive en otros países con ánimo de buscar alternativas, por ejemplo, Hernández (2016) en su tesis “el derecho de defensa de los empleados del sector privado frente al despido con justa causa sancionatoria”, realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia y concluye en la búsqueda de un mecanismo que ayude a trabajador a buscar antecedentes que le sirvan para una defensa igualitaria ante un despido injustificado, ya que el problema que existe en Colombia es el despido en masa vulnerando derechos de estabilidad y esto se ve más reflejado en las entidades privadas.

El 42% de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote estuvo totalmente de acuerdo que estar contratado bajo el régimen CAS vulnera sus derechos laborales, el 38% estuvo de acuerdo, un 2% totalmente en desacuerdo y el restante 18% indeciso, para la mayoría hay una clara perspectiva de que dicha modalidad no es un contrato administrativo, en la medida en que prevé puntos así como la determinación del día de trabajo, reposos por semana y anual (Ordoñez, 2012, p. 27), dicha perspectiva también guarda correlato con lo hallado por Palomino (2016) en su tesis “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo” realizado en la ciudad Trujillo, Perú y concluyó que el llamado Régimen de contratación laboral Administrativa de Servicios – CAS, en su primer año de entrada en vigor del sistema CAS ayuda a comprender que el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y la imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, previsto por ley y justificada en un proceso administrativo, se crea desde el criterio jurídico y económico, porque la “estabilidad laboral” tiene implicancias más profundas que regular una custodia correcta

contra el despido arbitrario, etc. derechos laborales que no son reconocidos en los decretos legislativos que regulan el régimen CAS, más allá de estar consagrados en la Constitución y en Convenios y Tratados de todo el mundo que resguardan su correcta custodia.

CONCLUSIONES

Respecto a la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de los trabajadores obreros estuvo totalmente de acuerdo en admitir que la estabilidad laboral de un trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato, un 30% estuvo de acuerdo, ello es acorde a un régimen de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el empleado frente a su empleador a ser despedido sin una causa justa.

Sobre las implicancias de la Terminación del contrato CAS en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, hasta el 88% de los trabajadores obreros manifestaron tener conocimiento de las implicancias de la Terminación del contrato CAS, el restante 12% las desconoce, es decir, para la mayoría asume una noción respecto al régimen que en esencia no es contrato de locación de servicios, pero tampoco un contrato de empleo público. Así, la norma establece que esta modalidad contractual no se encuentra sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa.

Respecto a la vulneración de su estabilidad laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 86% de los trabajadores obreros admitieron la vulneración de su estabilidad laboral, el restante 12% no considera vulneración alguna, en este caso la mayoría cuestiona la lógica laboral que explica para el caso peruano, pues ya que se cuenta con un sistema legal de seguridad en el trabajo, que podría describirse como de absoluta seguridad laboral a lo largo de este tiempo tras consecutivas reglas legales y constitucionales que rigen el derecho del trabajador a la seguridad en el trabajo.

Como resultado estadístico, se evidenció un valor calculado de prueba de 7.3399 y una significancia de 0.007, tal como se aprecia en la anterior tabla, por tanto, la toma de decisiones se orientó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir se admite finalmente que la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación de los trabajadores obreros vulnera el derecho a una estabilidad laboral en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017.

RECOMENDACIONES

A los directivos del Ministerio de Trabajo, asumir la causa de quienes son contratados en la modalidad CAS y establecer acuerdos por consenso con las comunas para tomar las mejores decisiones y resguardar derechos laborales.

A los responsables de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realizar inspecciones a las condiciones laborales de la comuna sureña y luego establecer si técnicamente existe o no vulneración a derechos elementales de trabajo.

A los ciudadanos, hacer prevalecer el respeto irrestricto de sus derechos fundamentalmente los laborales, para ello evitando la contratación mediante la modalidad CAS.

Al titular responsable de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, realizar consultas de carácter jurídico con abogados laboristas respecto a la condición laboral de las contrataciones en la modalidad CAS, dicho sea de paso restringir las contrataciones en dicho caso a fin de evitar recortes intempestivos perjudicando a los trabajadores pues quedan desempleados de un momento a otro.

A los estudiantes de Derecho de UCV, continuar los estudios de tipo científico respecto a la terminación del contrato CAS mediante los diversos diseños de investigación científica, inclusive aprovechando la actividad o quehacer científico en postgrados con dicha temática.

REFERENCIAS

- Arredondo, V. (2006). *El ABC del Derecho*. Lima: San Marcos.
- Bernal, F. (2010). Contrato Administrativo de Servicios. CAS, 2010. *Actualidad Gubernamental* N° 15 - enero 2010. Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/30_10453_81865.pdf
- Bustamante, C. (2015). *Derechos laborales y la estabilidad*. Lima: Palestra editores.
- Carbajal, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014*. (Tesis para obtener el título de Abogado). Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/68/browse?value=Derecho&type=subject>
- Carranza, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: San Marcos.
- Correa, D. (2015) en su tesis “la inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado por el artículo 108 de la ley orgánica de en el art. 108 del reglamento de la ley orgánica del servicio público a través del decreto ejecutivo N° 813”.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf