



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Jenny Julia Morales Barrera

ASESOR

Dr. Jorge Rodríguez Figueroa

LINEA DE INVESTIGACION:

Derecho Laboral

LIMA – PERU

2017

Página Del Jurado

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres por el constante apoyo que me han brindado y por los ejemplos de perseverancia y constancia que me han infundido siempre, dedicarle todos mis éxitos y tratar de ser ejemplo para ellos.

Agradecimiento

A todas las personas que participaron e hicieron posible que pueda realizar el presente trabajo de investigación y así alcanzar mis metas.

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Jenny Julia Morales Barrera con DNI N° 77166352, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo SAC, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

- 1.- La tesis es de mi autoría.
- 2.- He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3.-La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
- 4.-Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, 20 de Octubre del 2017

.....
Jenny Julia Morales Barrera
DNI. N° 77166352

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo S.A.C. para optar la Licenciatura en Derecho, pongo a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Situación Jurídica de los Obreros con relación a sus Derechos Laborales en La Municipalidad Metropolitana de Lima”.

La presente investigación está dividida en los siguientes capítulos: En el Capítulo I se expone la parte introductoria del trabajo; de la misma forma, en el Capítulo II se describe la problemática de la investigación. El Capítulo III desarrolla todo lo referente al marco metodológico y el Capítulo IV, la descripción de los resultados. En el Capítulo V se realiza la discusión con relación al objeto de estudio para determinar las conclusiones de la investigación en el Capítulo VI. Y por último se finaliza con las recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Declaratoria de autenticidad	VI
Presentación	VII
Índice	
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	
Aproximación temática	15
Trabajos previos	18
Teorías relacionadas al tema	24
Formulación del problema	52
Justificación del estudio	53
Supuesto jurídico	54
II. MÉTODO	
2.1 Tipo de Estudio	57
2.2 Diseño de investigación	58
2.3 Caracterización de sujetos	59
2.4 Población y muestra (si fuera necesario)	60

2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
2.6	Métodos de análisis de datos	62
2.7	Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	62
2.8	Aspectos éticos	63

III. RESULTADOS

IV.- DISCUSION

V.- CONCLUSION

VI.- RECOMENDACIONES

VII.- REFERENCIAS

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validación de Instrumentos
- ✓ Matriz de Consistencia

Resumen

La siguiente investigación tuvo como objetivo general analizar la situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima donde los funcionarios municipales siguen contratando a los servidores que tienen la condición de obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad afectando sus derechos laborales de los obreros en el periodo 2016. Por lo tanto se utilizó el enfoque cualitativo, con tipo de investigación aplicada, del cual se aplicó como diseño la Teoría Fundamentada. Con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados, por ello se vio necesario aplicar los instrumentos como entrevista al área de Procuraduría de la Municipalidad Metropolitana de Lima y jueces y especialistas judiciales especializados en el tema de derecho laboral , así mismo se utiliza el análisis documental, tales como sentencias donde se observó que la Municipalidad Metropolitana de Lima siguen contratando a obreros bajo el régimen del CAS, los mismos que fueron planteados a la verificación de los supuestos jurídicos consignados en relación a los problemas que se plantearon, por los cuales se dio inicio al desarrollo de la presente tesis.

Asimismo se puede determinar por medio de resultados de la presente investigación que se está afectando los derechos laborales tales como la estabilidad laboral, la compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por pago de Horas Extras, asignación familiar y escolaridad, es por ello importante que los Funcionarios Públicos apliquen lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipales donde indica que los obreros deben estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada apliquen lo dispuesto en ello, para así proteger los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima , puesto que ellos son la población que son afectados en sus derechos laborales.

Para ello se llegó a los siguientes resultados; en el cual los entrevistados manifiestan que los obreros siguen siendo contratados bajo el régimen del CAS siendo ello así que vienen siendo afectados en sus derechos laborales como la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios, pago por Horas Extras , escolaridad, Asignación, asimismo con los resultados del análisis documental se determina que la Municipalidad Metropolitana de Lima no está cumpliendo con lo dispuesto en la Ley Orgánica N°27972

Finalmente se lleva a la siguiente conclusión de que los funcionarios municipales siguen contratando a los obreros siguen bajo el régimen del CAS afectando sus derechos laborales al no estar sujetos bajo el régimen que le corresponde el de la actividad privada el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad para ello debe haber mayor fiscalización y supervisión por parte del estado para que no se vulnere o afecte los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Asimismo se recomienda a los operadores judiciales los funcionarios que contraten a obreros bajo el régimen de la actividad privada según lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica.

Palabras Claves: Derechos, beneficios sociales, CAS, obreros, Funcionarios públicos.

Abstract

The following investigation had like general objective to analyze the legal situation of the workers in relation to its labor rights in the administrative contract of services in the Metropolitan Municipality of Lima where the municipal officials continue contracting the servants who have the condition of workers under the regime of Legislative Decree No. 1057 Administrative Services Contract and not by Legislative Decree No. 728 Productivity and Competitiveness Law affecting workers' labor rights in the 2016 period. Therefore, the qualitative approach was used, with type of applied research , of which the Grounded Theory was applied as a design. In order to achieve the stated objectives, it was therefore necessary to apply the instruments as an interview to the Attorney General's Office of the Metropolitan Municipality of Lima and judges and judicial specialists specialized in the labor law issue, likewise documentary analysis is used , such as judgments where it was observed that the Metropolitan Municipality of Lima continue to hire workers under the CAS regime, the same ones that were raised to verify the legal assumptions recorded in relation to the problems that were raised, for which start to the development of this thesis.

It can also be determined through the results of the present investigation that labor rights are affected, such as job stability, compensation for Time of Services and Compensation for overtime payments, family allowance and schooling, it is therefore important that Public Officials apply the provisions of Article 37 of the Organic Law of Municipalities where it states that workers must be subject to the regime of private activity apply the provisions in it, in order to protect the labor rights of workers of the Metropolitan Municipality of Lima, since they are the population that are affected in their labor rights.

For this, the following results were reached; in which the interviewees state that the workers continue to be hired under the CAS regime, being this so that they are affected in their labor rights such as job stability, Compensation for Time of

Services, payment for overtime, schooling, Assignment, also with the results of the documentary analysis determine that the Metropolitan Municipality of Lima is not complying with the provisions of Organic Law N ° 27972.

Finally, the following conclusion is drawn that municipal officials continue to hire workers who are still under the CAS regime, affecting their labor rights by not being subject to the regime that corresponds to private activity, Legislative Decree No. 728, Ley de Productivity and Competitiveness for this there must be greater supervision and supervision by the state so that it does not violate or affect the labor rights of the workers of the Metropolitan Municipality of Lima, It is also recommended to the judicial operators the officials who hire workers under the regime of private activity according to the provisions of Article 37 of the Organic Law.

Keywords: Rights, social benefits, CAS, workers, Public officials.

I.- INTRODUCCION

Aproximación Temática

La Presente Investigación Científica se analizó con respecto a los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, entre ellos a una la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de servicios y la Compensación por Horas extras vulnerados al ser sujetos bajo el contrato administrativo de servicios Decreto Legislativo N°1057, por ello actualmente en el Perú es un tema que está causando polémica en cuanto a la contratación que tienen los Obreros de los gobiernos locales a pesar que existe una normativa que indica que los obreros municipales deben estar sujetos al Régimen Privado D.L N°728 normativa que es más favorable para los obreros que desempeñan sus labores en los Gobierno Locales.

De ello, se desprende la importancia de la presente investigación el cual tiene por objetivo principal analizar la situación jurídica de los obreros municipales que son afectados en sus derechos laborales al ser contratados bajo en Régimen del Contrato Administrativo Servicios D.L N° 1057 problemática que viene surgiendo en la actualidad, con referencia al tipo de contratación que debería tener los servidores que tienen la condición de obreros, ya que viene sucediendo que los Gobiernos Locales han realizado contrataciones bajo el D.L N°1057 y no por el Régimen Privado del D.L N°728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral que entro en vigencia el 27 de marzo de 1997.

Así mismo, en la presente investigación se realizó un extensivo análisis referente a los derechos laborales y/o beneficios sociales enfocados en los servidores públicos u obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo 2016 que están sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios D.L N°1057 según la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972 que indica que los servidores que tienen la condición de obreros deben ser contratados bajo el régimen del D.L 728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Como consecuencia de este tipo de Contratación, los obreros municipales han estado sujetos a un régimen injusto que tienen derechos laborales reducidos y de cierta manera limitados a diferencia de otros regímenes laborales que reconocen a los trabajadores sus beneficios laborales que son más beneficios pese a la entrada de vigencia de la Ley N°29849 donde reconocen algunos beneficios a los trabajadores pero que no son suficientes en comparación al Régimen Privado Decreto Legislativo N°728, así como el derecho a la compensación por tiempo de servicios, estabilidad laboral y la Compensación por Horas Extras.

Los Derechos Laborales permiten regular las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador basándose en la Constitución Política del Perú de 1993, es por ello que de estos derechos laborales y/ beneficios sociales, tales como la estabilidad laboral, compensación por Tiempo de Servicios y otros derechos conexos, muchos de los servidores que tienen la condición de obreros (choferes, operarios de limpieza, serenazgo, jardineros, etc.) de la Municipalidad Metropolitana de Lima han sido contratados bajo el D.L N° 1057 Contrato administrativo de servicios, sin embargo en la Ley Orgánica N°27972, en su artículo 37 “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” donde estos deben ser contratados bajo el régimen privado D.L N°728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, normativa que brinda mayor beneficios para ello se han analizado jurisprudencias, sentencias de Tribunal Constitucional respecto a este tema de investigación.

Los derechos laborales es de gran énfasis, ya que gran parte de estos derechos han sido afectados en el periodo 2016 en la Municipalidad Metropolitana de Lima, por parte del empleador este puede ser una entidad pública o una empresa privada cada uno bajo su propio régimen Laboral entre ellos tenemos el Decreto Leg. N° 1057 “Contrato Administrativo de servicios”, Decreto Leg. N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” y Decreto.Leg. N° 728 “Ley De Productividad Y Competitividad Laboral”, por ello podemos definir que los derechos laborales se

trata fundamentalmente del conjunto de normas que aseguren el debido cumplimiento de las obligaciones entre el trabajador y el empleador primando con justicia y equidad.

Es decir de que cada trabajador está sujeto a su propio régimen laboral, ya sea en una entidad del estado o en una empresa privada en este caso los servidores que tienen la condición de obreros están sujeta al régimen privado del D.L N°728, donde la citada norma fue publicada el 27 de mayo del 2003, derogando a la Ley Orgánica N° 23853 donde se indicaba en su artículo 52° “Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes” es decir que hay municipios que aún mantienen vigente este artículo pese a ser derogada, ya que hay obreros contratados bajo el régimen público el D.L N° 1057 Contrato Administrativo de servicios.

Por ello podemos señalar que esta situación contraviene un perjuicio en su derecho a la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios y compensación por Horas Extras en aquellos empleados del sector público que han sido contratados netamente en este régimen que es un régimen minoritario de derechos, debido a que se limita arbitrariamente algunos beneficios laborales a diferencia de otros regímenes laborales encontrados en nuestra norma. Sin embargo, se puede observar que pese a los reiterados reclamos por parte del órgano jurisdiccional de esta derogación de esta norma, se puede apreciar que esta proposición no ha servido de mucha ayuda eficaz para cambiar estas modalidades perjudiciales de este tipo de régimen de contratación en el sector público, donde puede ser a la poca influencia normativa de los casos jurisdiccionales o el manejo ineficaz de los principios laborales, por ello en la presente investigación se ha desarrollado principios entre ellas, “Principio de Primacía de la Realidad “y el “Principio de igualdad de oportunidades”, ya que estos principios garantizan la efectividad o ejercicio de los derechos laborales.

El contrato administrativo de Servicios D.L N°1057 es un régimen reducido en derechos o beneficios que otorga esta contratación que en nuestra realidad corre con aquellos trabajadores que están sujetos en este régimen así mismo , pese a la entrada de vigencia de la Ley N°29849 que reconocen algunos derechos laborales desde el 06 de abril del 2012 garantizando un mejor desarrollo laboral , cuyos beneficios o derechos no están siendo reconocidos tales como la estabilidad laboral y la compensación por tiempo de servicios que son de gran importancia en una relación laboral.

Hay que destacar que, la finalidad del presente trabajo de investigación es brindar un aporte científico en cuanto a la realidad problemática a través de las entrevistas que se han realizado a los especialistas en derecho laboral y/o Administrativo involucrados en el tema y a los obreros municipales, ya que los funcionarios municipales han contratado a los servidores que tienen la condición de obreros bajo el régimen del D. Leg.1057 régimen que no le corresponde según la Ley Orgánica N°27972 , sino bajo un régimen privado otorgándole todos los beneficios inherentes que por ley le corresponde.

Trabajos Previos

Antecedentes Nacionales

Beltrán, (2013).Realizo la investigación Titulada. *“Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado”*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú), teniendo como objetivo principal “Crear un sistema de contratación justo, que no perjudique a sus trabajadores por el tipo de contrato suscrito”.

Con esta investigación se pretende demostrar la insuficiencia que existe en la regulación del régimen de contratación del sector público en nuestro país pese de que el estado es el encargado de proteger y defender los derechos de los trabajadores garantizando un mejor desarrollo laboral. Así mismo con la investigación realizada se hizo un análisis de las normas de Contratación del

Sector Público, tales como son el D.L N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público y el D. L N° 1057 Contratación Administrativa de Servicios, ya que al paso del tiempo pese de que existe un régimen laboral establecido hay instituciones públicas que vienen contratando a sus trabajadores bajo modalidades de Servicios no Personales vulnerando de cierta manera sus derechos laborales .

En la investigación realizada se utilizó el método deductivo que señala que “A partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción.” (Valderrama, 2002, p.97)

Se concluyó con la investigación realizada que “Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubrían una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación”.

Condezo, (2012). Tesis denominada la *“Vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratación administrativa de servicios”*. (Tesis para obtener el título de abogado, en la Universidad Wiener S.A.) , que tiene como objetivo la investigación “Determinar si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza de trabajo”.

En la presente investigación hace mención de las deficiencias o las irregularidades que puede tener el Decreto Legislativo N°1057 Contrato administrativo de servicios ya que al estar sujetos bajo este régimen laboral trae consigo reducidos derechos o beneficios laborales, es decir que este acontecimiento provoca un gran problema a aquellos empleados del sector público que son contratados en un régimen reducido de derechos, debido a que se condiciona injustamente el derecho al trabajo.

Conclusión.- “El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.”

Marcenaro, (2009). Realizo la investigación denominada “*Los derechos laborales de rango constitucional*”. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional.), que tiene como objetivo principal “Determinar si existen derechos laborales que tienen rango constitucional”

En la presente Investigación se ha realizado un amplio análisis sobre los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos sociales haciendo un comparativo de las 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas, así mismo teniendo como finalidad ver si existen derechos laborales que tienen rango constitucional, ya que en muchas oportunidades dichos derechos laborales no son acatados haciendo caso omiso por los empleadores pese de que existe una norma con rango de ley, siendo los más perjudicados los trabajadores.

En la investigación realizada se concluyó que “Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad”.

Sánchez., (2011). Realizo la investigación denominada “*Régimen laboral en el Sector Público*”. (Tesis de grado previo la obtención del título de magister en derecho administrativo), siendo su objetivo principal “establecer los diferentes marco legales, que se sujetan todas aquellas personas que laboran dentro de una institución pública”

En la Investigación realizada se analizó todo lo relacionado al contrato individual de trabajo haciendo alusión como un acuerdo de ambas partes en este caso entre el empleador y trabajador donde este se compromete a prestar servicios a cambio de una remuneración. Así mismo se analizó con referente al tema de los servidores del sector público con referente al tipo de contratación que tiene cada

trabajador sin perjuicio de él, ya que cada trabajador tiene su propio régimen laboral establecido según la normativa legal.

En la tesis realizada se concluyó señalando “El Derecho Procesal del Trabajo se fundamenta entre otros aspectos en la caracterización del trabajo como un hecho social, y en consecuencia como objeto de protección del Estado, el establecimiento de la Justicia Social, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y la aplicación de los principios laborales propios”.

Rivera Muñoz, A. (2011). “*Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta*”. Tesis para optar el grado de Bachiller, teniendo como objetivo principal “Determinar qué factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta.”

En esta investigación realizada el problema consiste que los obreros de la Municipalidad de Huanta están siendo contratados bajo diferentes regímenes entre ellos el D.Leg.276, el D.Leg.728 Ley de productividad y competitividad y el D.Leg.1057 Contrato administrativo de servicios, y lo que se busca determinar qué factores influyen para que las autoridades municipales realicen contrataciones bajo diferentes regímenes laborales pese a que dichas autoridades tienen conocimiento bajo qué régimen laboral le corresponde a los obreros de la Municipalidad de Huanta, es así que los funcionarios o autoridades municipales hacen caso omiso al régimen laboral correspondiente por ley.

La investigación realizada se concluyó: “Sobre los principales factores que inciden para la contratación de obreros en distintos regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta los funcionarios y empleados indican lo siguiente; el 65,8% atribuye a la falta de disponibilidad presupuestal, el 44,7% atribuye a la inexistencia de los documentos de gestión, el 28,9% atribuye al desconocimiento de las normas por parte de las autoridades municipales, el 23,7% atribuye a las prohibiciones normativas en materia presupuestal y a la falta de la voluntad política de las autoridades municipales, el 18,4% atribuye al desconocimiento de los derechos por parte del obrero.”

Palomino, (2016). Investigación denominada “*Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*”. Tesis para optar el grado de Maestra, teniendo como objetivo principal “Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS”.

En la Investigación realizada se hace un énfasis como los trabajadores de la municipalidad de Trujillo estaban sujetos bajo los servicios no personales, es decir bajo locadores de servicios y migran bajo el contrato administrativo de servicios siendo este un contrato que vulnera el derecho a la igualdad y al derecho al trabajo ya que se menciona que este régimen es sustitutorio bajo el contrato de locación de servicios y que afecta a varios de los trabajadores que están sujetos bajo este régimen laboral que no es beneficiosa para varios trabajadores, que no cuentan con una estabilidad laboral.

Conclusión: “Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes”.

Antecedentes Internacionales

Hernández Vázquez, M. (2011). La investigación denominada “*El contrato laboral de duración determinada sus alcances jurídicos*”. Tesis para optar el grado de Licenciada, que tiene como objetivo principal “Presentar un estudio Socio-Jurídico en relación a la falta de reconocimiento de los Derechos Laborales de los

trabajadores contratados bajo la figura de Contratación de Duración Determinada en el área Metropolitana de San Salvador”.

En esta investigación realizada la problemática se basa a que no se están respetando los derechos laborales de los trabajadores que están en un puesto de trabajo ya que últimamente los empleadores están contratando bajo una contratación de duración determinada para la cual se realizó una investigación científica para ver qué factores intervienen a la ausencia de reconocer los derechos laborales de los trabajadores.

La investigación realizada tiene por Conclusión: “El Derecho Laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos constituidos que el acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos”.

Bobadilla, E (2008). Investigación denominada “*Análisis jurídico sobre la flexibilidad laboral en Guatemala, una violación a los derechos Laborales de los trabajadores*”. (Tesis para optar el grado de Licenciada en ciencias jurídicas), que tiene como objetivo principal “análisis jurídico para saber cómo afecta la aplicación de la flexibilidad en las normas de carácter laboral.”

En esta investigación se observa que los derechos de los trabajadores han sido violados o afectados al imponerle reglamentos diferentes a lo que ya están establecidas, es decir que la flexibilidad laboral produce la desprotección de los derechos de la gran parte de los trabajadores que no respetan las normas guatemaltecas, ya que los más perjudicados y vulnerables son los trabajadores de diferentes centros laborales.

Conclusión: “La flexibilidad laboral propicia la explotación y desprotección de la mayoría de los trabajadores para el enriquecimiento de la minoría, con esto se violan los acuerdos, convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos laborales, específicamente los de segunda generación, así también se provoca la inseguridad, pobreza, desigualdad y la inestabilidad económica del país”.

Teorías relacionadas al tema

Evolución del derecho al trabajo

Cabe mencionar que a términos del siglo XVIII se originó en Inglaterra la Revolución industrial que era la base para la aplicación de flamantes maquinarias y con ello la iniciación de considerables fábricas que paso a paso se fueron trasladando los reducidos talleres artesanales, saliendo así un proceso de industrialización que fue desarrollándose a mediada que fue transcurriendo el tiempo, a raíz de todo esto se vio que el poder que los propietarios tenían frente a sus subordinados y la carencia de unión hizo que provocara ciertos abusos teniendo que tolerar deficientes condiciones de vida ,con amplios horarios de trabajo de quince horas a diario y desde muy chicos no recibiendo un trato justo y equitativo para los trabajadores.

El precepto del vínculo laboral inicio a tener importancia jurídica a partir del S. XVIII, siendo las normas expedidas de orden público que iban direccionadas a las tareas infantiles y los incidentes laborales, extendiéndose conjuntamente los gremios o asociaciones. “En España se dictó una legislación obrera importante, para que posteriormente tomando como base dicha legislación se promulgara la ley del estatuto de los trabajadores”.(McGraw-Hill Education, 2003)

Derecho Laboral

“El derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario dependiente y por cuenta ajena (y, en cuanto tal, retribuido)”. (Montoya, 2002, pg.99)

El derecho al trabajo consiste en que todo ser humano posiblemente capaz puede acceder al derecho al trabajo y a la par gozar de los beneficios sociales que este otorga por los servicios prestados por el trabajador, para ello cada trabajador debe conocer sus derechos laborales para que no sean afectados por los empleadores así como lo establece nuestro ordenamiento Jurídico, por ende el derecho al

trabajo es un derecho fundamental para la supervivencia económica del ser humano que no debe ser vulnerada por el empleador.

Es decir estableciéndose al derecho laboral en una ubicación de un intervalo medio entre el “derecho público” y el “derecho privado”, teniendo en cuenta que se trata de un ordenamiento jurídico que engloba normas de ambas categorías. Entre ellos tenemos las “normas sindicales” o la “norma de salud y seguridad en el trabajo” que corresponden al “derecho público”, mientras que los “convenios colectivos” y los “contratos de trabajo” corresponden al ámbito privado.

“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966”

Según el art. 6° inciso 1 indica que “Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona a tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho”

El derecho Laboral se puede entender como la procedencia para la ejecución de otros derechos humanos y para una mejor calidad de vida digna, donde el estado debe garantizar la no vulneración o afectación de ciertos derechos laborales que se generan entre el trabajador y el empleador y donde el estado debe velar para que no se afecten estos derechos de carácter laboral.

Organización Internacional del Trabajo - OIT 1919

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal (...)”

El derecho del trabajo ha sido objeto de varias definiciones entre ellas podemos definir que el “Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado retribuido entre empleadores y empleados, ya sean este de carácter individual o colectivo” (Arévalo, 2016, pg.40)

Existiendo diversas definiciones con respecto al derecho al trabajo es importante recalcar que es un conjunto de normas en las cuales el trabajador goza de diversos beneficios sociales así como lo indica la Constitución Política del Perú de 1993, en la cual el asalariado se compromete a dar sus servicios en forma personalísima a cambio de que el empleador le otorgue una remuneración, donde cada trabajador tiene su propio régimen laboral establecido, ya sea una empresa privado o Publica. Es así que podemos entender como beneficios laborales como derechos que está contemplado en la norma bajo cada tipo de régimen o contratación se encuentre el trabajador, es decir es una compensación por las actividades realizadas hacia el empleador, y donde el trabajador tiene derecho a percibir una retribución pecuniaria para su subsistencia.

“El derecho al trabajo es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena (...) las capacidades técnicas y la industria por las que un pueblo satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas (...)” (Anacleto, 2015.pag.49)

Con lo antes mencionado podemos señalar que el derecho al trabajo es la raíz para la iniciación de los demás derechos, que es como un medio de realización a el ser humano, es decir como una oportunidad de ganarse la vida mediante una labor libremente escogido en donde el estado debe velar por la no vulneración o afectación de estos derechos así mismo a continuación la Constitución política de 1993 define de la siguiente manera:

En cuanto al derecho al trabajo, está estipulado en el artículo 22° Constitución Política de 1993 establece: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”*

Por ello podemos señalar que el derecho al trabajo no solo un derecho sino también un deber que tienen los seres humanos como un medio de realización personal, ya que nos permite ser útiles y creativos siendo un medio de subsistencia para la familia. Así mismo cada trabajador está sujeto bajo el

régimen laboral que le corresponde entre ellas tenemos el D.L N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L N°276 Ley de la Carrera Administrativa de Servicios, D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y la Ley Servir N°30057. Así mismo, tales como la Compensación por tiempo de Servicios, Estabilidad Laboral y Compensación por Horas extras.

En razón a ello, se toma como referencia a Díaz quien señala:

“[...] Que el derecho al trabajo comprende y determina tanto las obligaciones y derechos del trabajador y del empleador, y toma en consideración a los ascendientes y descendientes del trabajador para los efectos del caso que corresponda, como la determinación del salario familiar , el derecho a la seguridad social del trabajador”(2016, pg.99)

Cabe precisar que el derecho laboral son un orden normativo y reglas dirigidas a regular las relaciones del trabajador y en empleador como un medio de subsistencia que tiene el trabajador prestando sus servicios laborales a cambio de una remuneración que pueden ser en dinero o especies, siempre y cuando se respeten el régimen laboral que corresponden otorgando sus beneficios sociales de acuerdo a la ley.

Por otro lado, la doctrina internacional el código del trabajo de Nicaragua N°185, amplía el contenido del derecho al trabajo al señalar que el contenido de dicho derecho comprende:

“El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses”.

“El derecho ha sido determinante para el desarrollo de los pueblos. Es dinámico porque cambia según las necesidades de estos, puede ser público o privado; el derecho público regula el funcionamiento del estado y su población el derecho privado, sirve para estabilizar la relación entre los miembros de la comunidad. El derecho del trabajo se le puede considerar como parte del derecho privado (...)(Torres,2014,pg.10)

El derecho del trabajo es como un medio de realización para todo ser humano donde tiene derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y a formar sindicatos donde el estado debe garantizar que se respete cada uno de los derechos laborales mediante un salario justo sin discriminación bajo ningún aspecto, ya que como ente rector haga cumplimiento de sus funciones sin perjudicar al empleador como al trabajador. Así mismo hace una diferenciación entre el derecho público y el derecho privado, mientras que el primero hace referencia a las funciones que debe cumplir el estado que este puede ser a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y el segundo que hace referencia a la relación laboral entre el asalariado y el empleador.

Así mismo autor que resalto con respecto a la definición realizada al Derecho Laboral es por el Doctor Víctor Anacleto Guerrero en su libro Manual del Derecho al trabajo que desarrolla de la siguiente manera: “El derecho al trabajo es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena (...) las capacidades técnicas y la industria por las que un pueblo satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas (...)” (pg.49)

En este caso rescato más que toda esta definición porque si bien es cierto el derecho al trabajo es como un medio de realización y subsistencia del ser humano que es realizada de manera libre es decir que nadie puede obligarte a quedarte en un centro de laborales que no es aceptable para cada ser humano, así mismo señala que debe ser por cuenta ajena con relación al trabajador y el empleador.

Los Beneficios Sociales

Según Valderrama se define los beneficios sociales como:

“Conceptos que percibe el trabajador por su condición de tal, que pueden tener carácter remunerativo o no remunerativo y que pueden estar expresados en dinero o en especie. Pueden ser de origen legal, de orden convencional u por decisión del empleador” (2016, pg.51)

En este caso los beneficios sociales son otorgados a los trabajadores al prestar sus servicios este puede encontrarse bajo un régimen privado que es el D.Leg.728 Ley de productividad y Competitividad, D.Leg.276 Ley de la carrera Administrativa, D.Leg.1057 Contrato Administrativo de Servicios y la Ley N°30057 Ley Servir cada trabajador o empleado sujeto bajo cualquiera de estos regímenes laborales gozan de ciertos beneficios sociales que le corresponde por ley en la cual debe ser otorgada lícitamente por los empleadores.

Si bien es cierto los obreros municipales como servidores en una entidad pública están sujetos en este caso bajo el D.Leg.728 Ley de productividad y Competitividad en cual le corresponde sus beneficios o derechos laborales bajo este régimen privado así como lo establece la Ley Orgánica N°27972, ya las autoridades municipales deben contratar a su personal adecuadamente es decir bajo el contrato que le corresponde.

Podemos recalcar que los beneficios sociales “son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (...), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género – especie; la obligatoriedad o voluntariedad (...), etc.”(Gonzales, 2017, pg.111)

Así mismo estos beneficios pueden ser afectados o vulnerados por parte de los funcionarios públicos o autoridades municipales encargadas de realizar contrataciones de personal bajo un régimen que no le corresponde en este caso los servidores que tienen la condición de obreros están sujetos por el D.Leg.1057 Contrato administrativo de servicios afectando sus derechos y/o beneficios laborales bajo el régimen que no le corresponde afectando su derecho la Estabilidad Laboral, Compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por Horas extras que a continuación explicaremos en que consiste cada una de ellas.

Por otro lado, la doctrina internacional el código del trabajo de Nicaragua N°185, amplía el contenido de los beneficios Sociales al señalar que comprende:

“Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos”.

Se podría entender como beneficios sociales como aquella ganancia que percibe el trabajador por los servicios prestados, en la cual es remunerado por parte del empleador este puede ser en dinero o especie, estos beneficios sociales o derechos laborales tales como la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por Horas Extras se le otorga de acuerdo al régimen laboral que le corresponde a cada trabajador.

Dentro de estos derechos laborales que han definido varios juristas encontramos los siguientes derechos que a continuación pasamos a explicar:

Estabilidad Laboral:

La estabilidad Laboral se considera como un derecho o un beneficio laboral donde el trabajador conserva de manera permanente el empleo, es decir que dicha relación laboral entre el empleador y el trabajador no termine de un momento a otro sin haber causa justificada. El contrato es a tiempo indeterminado, no habiendo un plazo establecido para que cese el trabajador de su centro de labores dando mayor seguridad y subsistencia al trabajador para desempeñar efectivamente sus labores encomendadas por el empleador.

La estabilidad Laboral según Haro:

“La estabilidad laboral está justificada en razón a las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc. que son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo (...)”. (2012, p.165)

La estabilidad Laboral es un derecho que tiene el trabajador a permanecer indeterminadamente en un centro de labores siempre y cuando no incurra en una falta grave establecida en la norma, este es un derecho de gran importancia ya

que mayormente los empleadores realizan contrataciones por tiempo determinado no teniendo una estabilidad laboral los trabajadores mayormente estas contrataciones lo realizan bajo el régimen de CAS, ya que este solo es por un periodo determinada o plazo fijo.

La estabilidad Laboral es un derecho que tienen todos los trabajadores que están sujetos bajo un contrato indeterminado siempre que no incurra en una falta grave, en la cual la estabilidad Laboral se utiliza en dos situaciones:

“La estabilidad Laboral de entrada según Valderrama define “Por la cual se da preferencia por la contratación de duración indeterminada, dando un papel secundario a la contratación temporal” (2016.pag.172).

La estabilidad Laboral se otorga a plazo indeterminado, ya que este puede ser como un medio de subsistencia para él y para su familia siendo este como un derecho laboral fundamental entre el empleador y el trabajador. Este derecho no es otorgado a los trabajadores sujetos bajo el régimen del D.Leg. N°1057 del “Contrato Administrativo de Servicios”.

La estabilidad Laboral de Salida según Valderrama define:

“Que prohíbe el despido arbitrario , pudiendo tener dos modalidades , la modalidad absoluta donde la decisión arbitraria al ser nula da al trabajador el derecho a la reposición y la modalidad relativa donde si se reconocen efectos extintivos a la decisión del empleador teniendo el trabajador solo el derecho de exigir una indemnización” (2016.pg.173).

Este prohíbe el despido arbitrario es decir cuando no haya una causa justa para que el trabajador sea despedido de su centro de labores siempre y cuando no haya cometido una falta grave, este derecho que es la estabilidad laboral es de gran énfasis ya que hoy en día podemos observar que tanto las empresas privadas como entidades públicas no suelen contratar bajo tiempo indeterminado sino solo por un periodo determinado o a plazo fijo.

Compensación por Tiempo de Servicios

El CTS o también denominado la “Compensación por Tiempo de Servicios” es un monto dinerario en la que percibe el trabajador al momento que cesa de su centro de laborales en la cual es otorgada por el empleador a cambio de los servicios prestados por el trabajador como un medio de sustento para su familia. Así mismo podemos señalar que no todos los trabajadores gozan de este beneficio social , ya que aquellos que están sujetos bajo el Régimen Laboral del D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y bajo los servicios no personales no cuentan con este beneficios a diferencia de otros regímenes laborales entre ellos el Decreto Leg.N°728 la “Ley de Productividad y Competitividad”.

La compensación por Tiempo de servicios “tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia donde es considerado como un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo” (Díaz, 2016.pg.639)

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que es otorgada por el empleador cuando cesa el trabajador de su centro de labores en la cual es depositada en una entidad bancaria que tiene por finalidad garantizar la supervivencia de su familia, hay juristas que señalan que este puede funcionar como un seguro del trabajar , ya que ante eventualidades de riesgo ese dinero estará a disposición del trabajador para que pueda cubrir los gastos necesarios, este beneficio es otorgado bajo el régimen privado.

Podemos señalar que la “Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese de una relación laboral y la promoción del trabajador y su familia” (Valderrama, 2016, p.245)

El CTS o también denominado la Compensación por Tiempo de Servicios es un monto dinerario en la que percibe el trabajador al momento que cesa de su centro de laborales en la cual es otorgada por el empleador a cambio de los servicios

prestados por el trabajador como un medio de sustento para su familia. Así mismo podemos señalar que no todos los trabajadores gozan de este beneficio social , ya que aquellos que están sujetos bajo el Régimen Laboral del D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y bajo los servicios no personales no cuentan con este beneficios a diferencia de otros regímenes laborales entre ellos el Decreto Leg.N°728 Ley de Productividad y Competitividad.

Podemos definir que es un beneficio social que el empleador se encarga de otorgarle al trabajador cuando cesa de su puesto de trabajo, es decir remuneración que debe consistir por el tiempo de servicios que ha laborado y que le corresponde al momento que cesa de su centro de labores.

“La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de previsión de las contingencias que se origina a la extinción (cese) del trabajo que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”(Anacleto, 2015, p.477)

Este es un derecho que percibe el trabajador por la prestación de servicios en la cual es otorgada por el empleador cuando hay cese de labores. La compensación por Tiempo de Servicios o también denominado CTS es otorgado de acuerdo al tiempo de servicios que ha prestado el trabajador en la cual podrá disponer de ese monto dinerario a libre albedrio.

Pago por Horas Extras

Las Compensación por Horas extras se puede definir según Valderrama:

“Trabajo extraordinario realizado fuera de la jornada vigente en el centro de trabajo (calculado de forma diaria o semanal), aunque se trate de una jornada reducida. No se considera como horas extras el tiempo dedicado por los trabajadores, luego de la jornada de trabajo, a actividades distintas de las prestaciones realizadas en beneficio del empleador” (Valderrama, 2016, pag.369)

Este beneficio laboral también denominado como sobretiempo, son horas que se realizan fuera de su jornada de trabajo donde no se reconoce este derecho en el

D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios , derecho que si es reconocido bajo el régimen privado D.L N°728 Ley de Productividad y competitividad laboral.

“El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas de trabajo excediendo la jornada legal u ordinaria existiendo en un centro de labores y por las cuales se abona una remuneración incrementada con una sobretasa que puede ser de carácter legal o convencional”. (Anacleto, 2015, p.518)

Actualmente en la constitución Política del estado encontramos al “derecho al trabajo” en su art. 22° que indica que “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (CPE, 1993). En este artículo de la constitución se deja entrever que toda persona humana tiene derecho a acceder libremente al trabajo a fin de solventar sus necesidades personales protegiendo en todo sentido al trabajador siendo este considerado como la parte más débil en una relación laboral.

Así mismo según Díaz se puede entender por sobretiempo:

“El sobretiempo el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria diaria o semanal establecida en el centro en el centro de trabajo. Implica dicho lapso laborado sea en jornada diaria o semanal en el centro de trabajo antes o después del horario ordinario de trabajo , siempre que exceda a la jornada legal u ordinaria(...)implica horas extras prestadas en forma efectiva en beneficio del empleador (...)”(2016.pag.587)

El pago de las Horas extras este es un beneficio que muchas veces los empleadores no otorgan a los trabajadores, ya que en muchas ocasiones hay trabajadores que realizan sobretiempo es decir realizan un tiempo extra fuera de la jornada de trabajo, en la cual no es recompensable por los empleadores en el caso del Régimen Publico del Contrato Administrativo de Servicios D.Leg.1057, este es un beneficio que debe ser recompensable a los trabajadores.

El trabajo en sobretiempo puede definirse “como aquella horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por las

cuales se abona una remuneración incrementada como una sobretasa que puede ser de carácter legal o convencional” (Arévalo, 2016, pag.301)

Contrato de Trabajo

En primer lugar, “Es el acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y este, por su parte se compromete a pagar una remuneración.”(Anacleto, 2015, p.145)

Podemos inferir que el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleador y el trabajador donde este se compromete a prestar sus servicios de manera responsable y ordenada hacia el empleador y este de pagarle una remuneración pactada por los servicios prestados, siempre y cuando no cometa falta grave para cesar de su centro de labores. El contrato de Trabajo es establecido por el empleador cuando el trabajador tiene la capacidad para asumir el puesto que están solicitando y reúne todos los requisitos solicitados por el empleador donde este se compromete a pagarle una remuneración a cambio de los servicios prestados

Según Arévalo el contrato de trabajo lo define:

“Como aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas .Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra” (2016, pag.131)

El trabajo debe ser realizado de manera personalísima por parte del trabajador, donde existe una subordinación por parte del trabajador, este contrato de trabajo termina por renuncia del trabajador o por un despido del empleador siempre y cuando haya cometido una falta grave establecida en la norma, entre ellos tenemos el despido arbitrario, despido incausado y el despido nulo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de ambas partes entre el trabajador y el empleador donde el trabajador presta sus servicios laborales de manera personalísima y donde el empleador está obligado a pagar una remuneración, sujetos a cada régimen que le corresponde.

Elementos:

Cabe mencionar que dentro del contrato de trabajo encontramos tres elementos esenciales y fundamentales en una relación laboral, pues estos elementos son indispensables tanto para el trabajador y el empleador, entre ellas tenemos la Subordinación, Prestación personal y Remuneración que a continuación pasaremos a explicarlos:

Subordinación

“En norma general, el trabajador asalariado debe subordinar su voluntad a la del empleador para que su trabajo ajeno sea motivo de protección legal, subordinación que nace por existencia del mismo contrato de trabajo”. (Gómez, 2000, p.239)

Por ello podemos señalar que el trabajador presta sus servicios netamente bajo dirección y supervisión del empleador, donde este tiene la autoridad para dictar órdenes que sean necesarias para el mejoramiento de la empresa pero siempre y cuando no transgreda ni menoscabe sus derechos del trabajador basándose en el principio de razonabilidad, ya que lo que se busca es equiparar dichos derechos.

“En lo laboral la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador ,sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios ,por autoridad que ejerce empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”(Anacleto, 2015, p.159)

Prestación Personal

Con referente a este principio entendemos, que la labor o actividad debe ser ejecutada por la persona que ha sido contratada directamente por el empleador sin delegación alguna, es decir no puede ser reemplazada por una tercera persona, sino deben ser realizados en forma personal y directa sólo por el trabajador sin perjuicio del empleador.

“Por el contrato de trabajo los servicios o trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador.”
(Gómez, 2000, p.239)

La Prestación personal consiste en que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personalísima o directa con el empleador, es decir el trabajo encomendado no lo puede realizar un tercero sino solo el trabajador contratado por el empleador, ya que es de el quien ha contratado sus servicios

A razón de ello según el artículo 5° del Decreto Legislativo N°728 define:

“Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

Es decir que lo servicios prestados por el trabajador tiene que ser de forma personal no puede ser reemplazada por una tercera persona que cumpla las mismas funciones, por ello el empleador ha contratado a la persona indicada para que pueda desempeñar su cargo que corresponda.

Remuneración

Podemos señalar que es uno de los elementos fundamentales de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como los haberes o pago donde este puede ser en dinero o especie según libre albedrío del empleador y el trabajador siempre y cuando haya un acuerdo entre ambas partes, donde este pago debe ser realizado por los servicios prestados hacia el empleador.

“Viene a ser el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.” (Anacleto, 2015, p.159)

La remuneración es el concepto o integro que percibe el trabajador a cambio del trabajo realizado este puede ser en dinero o especie eso va a depender de ambas partes tanto del empleador como del trabajador, ese integro recibido se le otorga al modo que han llegado voluntariamente ambas partes.

La remuneración se define según el artículo 6° del Decreto Legislativo N°728:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”.

Principios del Derecho al Trabajo

“Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.” (Plá, 200, p.67)

Cabe mencionar que existen diferentes principios laborales, donde me abarcare solo con aquellos que tienen mayor énfasis en la presente investigación que abarca en cuanto a la afectación de los derechos laborales de los obreros municipales que están sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios entre ellos tenemos el principio de legalidad, principio igualdad de oportunidades, principio de primacía de la realidad y Principio de progresividad.

Principio de Primacía de la Realidad

“El principio de la primacía de la realidad constituye en el derecho laboral una verdadera protección al para el trabajador, a fin de que este no pueda ser marginado de los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídica que disimulan la realidad”. (Anacleto, 2015, p.83)

Es decir este principio de la primacía de la realidad consiste en que si existe un caso de relevancia jurídica o un hecho que ocurre en la realidad y del otro lado encontramos lo que ya está escrito o plasmado en un documento debe darse preferencia a lo que se manifiesta en la práctica, así mismo podemos inferir que con este principio se instaura la existencia o no de un vínculo laboral para que se pueda dar un amparo a los derechos laborales sin perjuicio del trabajador ni el empleador.

Principio de Progresividad Laboral

Es decir que por este principio el gobierno como ente protector de la sociedad y de los derechos debe velar y proteger básicamente por el bienestar del trabajador y ejerza sus derechos laborales progresivamente no permitiendo la regresión de estos mismos derechos, con la finalidad de que no se pretenda contratar de manera ineficiente a aquellos empleados que inicialmente se encontraban bajo un contrato laboral , para luego estar sometidos a un régimen administrativo como por ejemplo sujeto a un contrato laboral de suplencia.

“La frase [progresividad] debe interpretarse a la luz del objeto general [...], que es establecer claras obligaciones para los estados partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata. Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga.”(Caso Ley asistencial previsional, 2004, pag.FJ.52)

Principio de Igualdad de Oportunidad

Con referente a este principio que se basa netamente a la igualdad de derechos y oportunidades sin la afectación de nuestros derechos laborales, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc. donde muchas veces suele ocurrir en que una persona tenga la necesidad de buscar un empleo pero es discriminada por su color o condición social no gozando de las mismas oportunidades que los demás habiendo cierta afectación en cuanto a sus derechos.

“Se violara el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificara y no atentara contra el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, si se otorga en merito a características particulares del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo y dedicación”. (Haro, 2012, p.125)

Es decir este principio se refiere básicamente a recibir un trato igualitario sin ningún tipo de discriminación por parte del empleador, ya que en muchas oportunidades se puede observar que de alguna u otra manera hay deficiencias en cuanto al trato en una relación laboral, así mismo podemos hacer relevancia que este principio lo que busca es garantizar y proteger los derechos laborales que tiene el trabajador.

Obreros Municipales

Podemos inferir que los obreros o servidores públicos son básicamente trabajadores de ayuda manual y esfuerzo físico más no es de apoyo intelectual donde estos trabajadores reciben un básico por las labores desempeñadas.

Según la Ley Orgánica N°27972 en su artículo 37° establece:

“[...]Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

Los obreros municipales son servidores públicos que son contratados bajo el régimen privado del Decreto Leg.N°728 Ley de Productividad y Competitividad así como lo establece la Ley orgánica N°27972, los obreros son trabajadores que tienen funciones netamente manuales y de esfuerzo físico donde tienen su propio régimen laboral establecido. Los servidores que tienen la condición de obreros como por ejemplo choferes, operarios de limpieza, jardineros, vigilantes, etc. realizan labores netamente manuales que es de naturaleza permanente y que son sujetos bajo el régimen privado y no por el Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de servicios que es un contrato que no reconoce todos los beneficios laborales a diferencia de otros regímenes laborales que son más beneficiosas para los servidores que tienen la condición de obreros.

Muchas veces se suele confundir la conceptualización de obrero y empleado, según la “Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza” en el art.8° define:

“[...] Pueden ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público”.

Los empleados básicamente son servidores de la administración pública que se desempeñan netamente en labores administrativas, es decir labores de oficina donde se requiere esfuerzo intelectual mas no manual , que se rige bajo la norma del Decreto Legislativo N°276 Ley de las bases de la Carrera Administrativa régimen que están sujetos los servidores o funcionarios públicos.

“La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad (...)”. (Art. 8° Ley Orgánica N°27972), es decir que el trabajador obrero en las municipalidades de nuestro país, es personal fundamental y necesario para la realización de obras públicas, quienes conforman la composición y organización de la administración pública municipal.

Según el Tribunal Constitucional EXP. N° 01648-2013-PA/TC se pronuncia donde un obrero que tenía el cargo de vigilante es despedido por parte del empleador:

“En el presente caso la recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, con la finalidad de que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido objeto, debiéndose disponer su reposición en el cargo de obrero vigilante y encargado de almacén del depósito municipal ubicado en el Bunker de propiedad de la emplazada, por considerar que ha sido objeto de un despido incausado, habiéndose vulnerado su derecho al trabajo”.

Esta sentencia emitida por el Tribunal Constitucional consiste en que un obrero que tenía el cargo de vigilante fue despedido incausadamente por el empleador que es la Municipalidad de nuevo Chimbote, donde había solicitado que se le reincorpore a su centro de labores como obrero municipal, ya que alega que en sus boletas de pago eran emitidas como un obrero y a veces como personal del régimen del “contrato administrativo de servicios” del Decreto Leg.N°1057, declarándole fundada la demanda y reincorporarle a su centro de labores como obrero permanente sujeto al régimen Privado.

Así mismo Según el Reglamento Organizacional de Funciones (ROF) de la Municipalidad Metropolitana de Lima en su artículo 197° establece:

“El personal obrero que brinda sus servicios a la Municipalidad Metropolitana de Lima, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Derechos de los Servidores Obreros

Según el Decreto de Alcaldía N°012 de la Municipalidad de ATE en el artículo 12° señala:

“1) Recibir un salario correspondiente a su categoría y nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que correspondan de acuerdo a ley al régimen laboral que le corresponda, 2) Laborar bajo condiciones adecuadas, 3) solicitar permisos, licencias, descansos beneficios sociales y todos los derechos previstos en las leyes y en el presente Reglamento Interno, 4) recibir un trato cordial y

comprensivo y permitirle utilizar la vía idónea para exponer a sus superiores las dificultades y requerimientos particulares que encuentre en cumplimiento de sus funciones(...)"

Los obreros municipales son servidores sujetos bajo el régimen de la actividad privado del decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad, así como lo establece la Ley Orgánica N°27972, dicho esto puede haber obreros permanentes o eventuales ambos sujetos bajo el régimen privado. Pero si se trata de reclamar los derechos este puede realizar a través de una garantía constitucional es decir de un proceso de amparo ante un despido arbitrario.

Según el Tribunal Constitucional mediante el EXP.2606-2003-AA/TC“Ha determinado en jurisprudencia reiterada que tanto las labores de Jardinero, como del obrero de limpieza son labores de las municipalidades, así como de naturaleza permanente. De tal forma, en el presente caso se observa una situación de continuidad y permanencia en las labores de la demandante.”

Son Considerados obreros en los Gobiernos Locales que tienen funciones manuales y esfuerzo físico entre ellos encontramos:

- Choferes
- Mecánico
- Personal de Mantenimiento
- Operario
- Personal de Limpieza
- Jardinero
- Serenazgo
- Vigilante, etc.

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. (Art.37°Ley Orgánica N° 27972)

Como se establece en la norma mencionada, se puede inducir que las municipalidades tienen obreros que están sujetos bajo en régimen del contrato administrativo de Servicios Decreto Legislativo N° 1057 no respetando y habiendo un incumplimiento por parte de la entidad al respecto al tipo de contratación que debe tener cada personal o trabajador contratado en este caso los servidores que tienen la condición de obreros son sujetos bajo el Régimen Privado N° 728 Ley de Productividad y Competitividad.

El Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral señala:

El pleno acordó por unanimidad:

“El órgano Jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que plantean pues de conformidad al artículo 37° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de la Municipalidades los obreros se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada(...).”

Gobiernos Locales

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 señala en su artículo I que:

“Son entidades básicas de una organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en asuntos públicos que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. (2003)

Los Gobiernos locales o las municipalidades es un ente autónomo que la preside el alcalde, que tiene como funciones elaborar, facultar y modificar el plan comunal de desarrollo que están relacionadas a educación, salud, seguridad ciudadana y transporte que están conformados por funcionarios públicos, empleados sujetos a la Ley de la Carrera Administrativa y servidores que tienen la condición de obreros que mayormente son trabajadores que desempeñan sus labores de campo.

Chámame nos dice que gobierno local “son las municipalidades provinciales, distritales y delegadas conforme a Ley, las que constituyen de acuerdo a la Constitución Política del Perú los órganos de gobierno local. Tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”. (2012, pg.123)

Contrato Administrativo de Servicios

Así mismo “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado [...]”. (Decreto Legislativo N°1057 art. 3°)

El contrato administrativo de Servicios el Decreto Legislativo N°1057 es un contrato que no se reconoce todos los beneficios laborales a diferencia de otros regímenes laborales, ya que aquel trabajador sujeto a este régimen laboral es poco beneficiosa ya que no otorga derechos laborales suficientes que pueden satisfacer a los trabajadores ya que no cuentan con estabilidad laboral, así mismo cabe indicar que este contrato surgió al ver que habían trabajadores sujetos bajo los servicios no personales , es decir locadores de servicios que no recibían ningún beneficio solo su remuneración acordada por el empleador.

“Refiere al proceso que viene realizándose en el Perú desde junio de 2008 respecto a la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS, el mismo que, de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057, que aprueba el denominado contrato administrativo de servicios que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública” (Haro, 2012, p.369)

El contrato administrativo de servicios Decreto Legislativo N°1057 es uno de los regímenes laborales del sector público que previo a ser contratados deben pasar por un procedimiento o concurso público para estar sujetos a este régimen, si bien es cierto estar sujetos a este sistema no gozan de los mismos beneficios o derechos que otros regímenes públicos ya que este es un régimen deficiente y

limitativo no pudiendo acceder a los mismos derechos que los demás trabajadores que están sujetos bajo otro sistema laboral.

A razón de ello haremos una diferencia entre este régimen laboral del contrato administrativo de servicios con fuentes internacionales como por ejemplo tenemos a Argentina:

ARGENTINA	PERU
“Ley marco de regulación de empleo público nacional-argentina”	“Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N°1057”
Estabilidad	No tiene estabilidad Laboral
Retribución justa por sus servicios, más los adicionales que correspondan	La retribución es injusta, no reciben adicionales, ya que en caso de horas extras ni se les reconoce.
Igualdad de oportunidades en la carrera.	No existe igualdad de oportunidades, es totalmente discriminatorio

Fuente: Elaboración Propia

Si bien se ha cuestionado que el Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N°1057 no otorgan satisfactoriamente los beneficios laborales equitativos entre los demás tipos de contrataciones laborales entre ellos tenemos Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Carrera administrativa N°276 ya que se puede considerar que trabajadores sujetos bajo este régimen no tienen las misma oportunidades aquellos que están sujetos bajo otro régimen laboral.

Según Haro establece los beneficios otorgados bajo este régimen laboral:

“Los contratos de servicios administrativos establecidos por esta norma conceden los siguientes beneficios 1) Un máximo de cuarenta y ocho (48 horas de prestación de servicios a la semana, 2) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana, 3) Descanso de quince (15) días calendarios por año cumplido, 4) Afiliación al régimen contributivo que administra Es salud .A estos efectos, la contribución tienen como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado, 5) La afiliación a un régimen de

pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del estado y son contratados bajo el presente Régimen”. (2012, p.180)

Así mismo dentro del Derecho Comparado encontramos a Colombia:

COLOMBIA	PERU
“Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.	“Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N°1057”
Tienen Vacaciones mediante este régimen laboral	Antes las vacaciones eran de 15 días. Ahora vacaciones de 30 días con la vigencia de la Ley N° 29849
Igualdad de oportunidades para los trabajadores	No existe la igualdad de oportunidades
Derecho de Sindicación	No existía sindicalización hasta la emisión de la STC N° 0002-2010-AI/TC.

Fuente: Elaboración Propia

Decreto Legislativo N° 728 Vs Decreto Legislativo N°1057

A continuación presentaremos diferencias entre estos dos tipos de contratación laboral que va ser materia de investigación puesto que los obreros municipales están siendo contratados bajo el Régimen Publico del Contrato administrativo de Servicios pese a que en la Ley Orgánica de las Municipalidades Ley 27972 indica que los obreros municipales deben ser regidos por el Régimen Privado D.L N°728. Este Régimen Laboral según Lizárraga define:

“De acuerdo al Artículo 5° del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad, dicha norma se aplica a todas la empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se debe recordar también que en la

administración pública este régimen también es de aplicación para determinadas instituciones del estado” (2013, p. 29).

Con referente a lo antes mencionado de cierta manera aquellos servidores públicos que son contratados bajo el Régimen del D.L N°1057 no gozan de los mismos beneficios o derechos laborales aquellos que están sujetos a otro régimen laboral viéndose afectados sus derechos o beneficios laborales que son de gran importancia en nuestra normativa.

Podemos inferir que el régimen CAS otorga un tratamiento discriminatorio a diferencia de otros regímenes laborales en este caso el D.L N°728. Así mismo podemos decir que “No estamos ante un fraude de la ley en la medida que el uso de esta modalidad de contratación tiene como sustento una norma de rango legal como lo es el Decreto Legislativo N° 1057. En otras palabras, el uso de dicho régimen es legal”. (Cuzquén, 2010.p.138)

Si bien es cierto este régimen laboral privado otorga más beneficios

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores ,dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente ,dentro de los límites de la razonabilidad ,cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...) “. (Lizárraga, 2013, pg. 29).

A continuación se va a elaborar una diferencia entre ambos regímenes laborales que están sujetos los obreros municipales y cuál es la más beneficiosa para los servidores que tiene la condición de obreros:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 728	DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
“Generalmente son contratos a plazo fijo o determinado. También pueden ser de plazo indeterminado”.	“Son contratos de plazo determinado. Permite prórroga, ésta no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo”.
“Estos contratos son aplicables para Entidades Públicas y privadas”	“Estos contratos son aplicables para Entidades Públicas”
“A la libertad sindical”	“No tenían derecho a la sindicalización sino hasta la emisión de la STC Nº 0002-2010-AI/TC”.
“Tienen Compensación por Tiempo de Servicios (1 remuneración anual)”	“No tienen derecho a una Compensación por tiempo de servicios.”
“Tiene Estabilidad laboral”	“No tiene estabilidad Laboral”
“Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad”	“Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad Por la dación de la Ley Nº 29849.”
Vacaciones anuales (30días)	“Otorgaba 15 días de vacaciones Ahora 30 días con la dación de la Ley Nº 29849 “
“ONP 13% o AFP 10% más comisiones lo aporta en su integridad el trabajador”	“A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el sistema Privado de pensiones y cuando corresponda, afiliarse al seguro complementario de trabajo de riesgo”.
“ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador”	“Afiliación a un régimen contributivo que administra ESSALUD”

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo

Así mismo hablando de estos regímenes laborales que son del sector público y el sector privado es preciso mencionar también este régimen laboral que está causando polémica para los trabajadores del sector público.

Ley del Servicio Civil N°30057

Esta norma que entro en vigencia el 04 de julio de 2013 causo mucha polémica para muchos trabajadores que estaban sujetos al Régimen CAS, ya que trabajadores sujetos a esta modalidad tendrían que pasar por una evaluación para ingresar a la ley Servir sin embargo para otro régimen con es la D.L N°728 y la N°276 serán facultativos es decir si desean pueden ingresar bajo esta normativa.

“(…) la Ley del Servicio tiene por finalidad establecer las reglas necesarias para promover un servicio civil meritocrático Idóneo, orientado al ciudadano y la protección d los intereses generales con el propósito que el estado brinde servicios de calidad a través de un mejor servicio civil así como promover el desarrollo de las personas que la integran”. “. (Lizárraga, 2013, pg. 33).

La Ley Servir es un régimen laboral para los trabajadores que se desempeñan en una entidad pública en la cual para algunas entidades será facultativo para los trabajadores que desean pasar bajo este régimen laboral público.

¿Porque los obreros de la municipalidad siguen siendo contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios pese a existir una norma que señala que debe ser contratada bajo el D.L 728?

¿Qué derechos laborales son afectados de los obreros municipales al estar sujetos al Régimen del contrato administrativo?

¿Por qué los obreros municipales no son contratados bajo el régimen del D.L N°728?

¿Cómo se protegen los Derechos Laborales de los obreros municipales al ser contratados bajo en régimen del contrato administrativo de servicios?

¿En qué medida se está cumpliendo con la aplicación de la Ley orgánica N°27972 en cuanto a la contratación de los obreros municipales?

¿Existe desconocimiento de sus derechos laborales de los obreros municipales en cuanto al tipo de contratación en los gobiernos locales?

Formulación Del Problema

Problema General

¿De qué manera la Situación jurídica de los Obreros son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Problema Específico 1

¿Cuál es el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato Administrativo de Servicios?

Problema Específico 2

¿Cuál es la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?

Justificación del Estudio

La presente justificación es relevante porque actualmente es un tema que está surgiendo bastante relevancia en el aspecto jurídico, ya que con esta investigación se pretende dar solución a aquellos obreros municipales que están siendo contratados bajo en Régimen del Contrato Administrativo de Servicios D. L N°1057 con beneficio de la Sociedad. Para lo cual se considera los tres elementos justificación teórica, Justificación Metodológica

Así mismo es preciso recalcar que la Justificación es el motivo el porque se va a llevar a cabo la presente investigación y la importancia que tiene hacer el presente estudio aplicando conocimientos teóricos que ayuden a contrastar con la realidad social.

Justificación Teórica

“Se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica. A partir de estos enfoques se espera avanzar en el conocimiento plateado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complemente el conocimiento inicial” (Valderrama, 2002, p.140)

En la presente Investigación científica nos basaremos en la Ley Orgánica de las municipalidades N° 27972 que entro en vigencia en el año 2003 hace alusión que los servidores que tienen la condición de obreros deberían ser contratados bajo en régimen privado de D.L N° 728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR sin embargo las municipalidades tienen obreros que esta sujetos al régimen del contrato administrativo de Servicios D.L N°1057 no habiendo una correcta aplicación de las normas por parte de los funcionarios Públicos.

Justificación Metodológica

La presente investigación se analizara bajo el método cualitativo donde se contrastara a través de entrevistas el problema de investigación analizando de que manera son afectados en sus derechos laborales los obreros de los gobiernos Locales al ser contratados bajo en D. L N° 1057 habiendo un incumplimiento en la aplicación de la Ley Orgánica N° 27972 por lo que no se esta cumpliendo con lo dispuesto.

“Hace alusión a unos de metodologías y técnica específicas que son instrumentos como encuestas [...] que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, así como para la aplicación posterior de otros investigadores”. (Valderrama, 2002, pg.140)

Por ende para lograr la realización de la presente investigación nos basamos en utilizar la Investigación Cualitativa, ya que accede a realizar un “análisis a profundidad de un fenómeno social” (Sadin, 2003, pg.140) “y aproximarse a la realidad” (Vizquerra, 2004, pg.276) con la finalidad que se obtenga un resultado comprensivo para el desarrollo del problema.

Justificación Práctica

“Se manifiesta que el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico o, si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a organizaciones empresariales, públicas o privadas.”(Valderrama, 2002, pg.14)

En esta presente investigación con aplicación debida del derecho se busca proteger los derechos o beneficios laborales de los obreros municipales que no están sujetos al régimen que le corresponde, tal como indica su Ley Orgánica N°27972 donde estos trabajadores obreros deberían estar sujetos bajo el régimen privado de la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad sin embargo hay municipalidades que contratan bajo el D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios.

Objetivo

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), “Al momento de redactar el objetivo general, como su propio nombre lo indica se busca lograr el objetivo general de la investigación, por tanto se debe redactar utilizando los verbos tales como; Cognitivos, analizar, buscar, clasificar, comparar, comprobar, discriminar, establecer, emitir, interpretar, observar y resumir(...)”. (pg.53)

El objetivo se puede definir al fin de lo que se pretende llegar con la presente investigación científica, es decir con la aplicación de los instrumentos se llegara a un resultado basándose en los hechos y la lógica.

Objetivo General

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Objetivo Especifico 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato Administrativo de Servicios

Objetivo Especifico 2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

Supuesto Jurídico

“Son guías para una investigación [...] indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno, formuladas a manera de proposiciones. “(Hernández, 2007, pg.74)

Supuesto General

La Situación Jurídica de los obreros municipales afecta sus derechos laborales como el Derecho a la estabilidad laboral, a la compensación por Tiempo de Servicios y al pago por horas extras, ya que vienen siendo contratados bajo el Decreto Legislativo. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Leg. N°728 “Ley de Productividad y Competitividad” porque los Funcionarios Públicos incumplen con la aplicación del art.37° de la Ley Orgánica N°27972.

Supuesto Especifico 1

El Rol del estado respecto a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral es que como ente regulador fiscalice o supervise los contratos laborales de los

gobiernos locales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972 para que no se realice este tipo de contrataciones que vulneran sus derechos laborales.

Supuesto Especifico 2

Los Obreros Municipales ven afectados su derecho a la compensación por tiempo de servicios al estar sujetos en el régimen del Contrato administrativo de servicios, ya que no se les reconoce dicho derecho laboral en comparación al régimen Privado del Decreto Legislativo N°728 .

II.- MARCO METODOLOGICO

2.1.- Tipo de Investigación

Por ello cuando nos referimos a la parte metodológica constituye la medula espinal del proyecto de investigación donde nos permite llevar a cabo una interpretación en cuanto a los resultados del proyecto, en cuanto al tipo de investigación es aplicada porque va a permitir verificar con la realidad la situación actual a lo que respecta el tema de los derechos laborales de los obreros municipales que estamos abordando.

“Cuando se aduce a los tipos de investigación, se refiere a la clasificación de la misma la cual por el fin que se persigue será aplicada tomando en cuenta los objetivos y estrategias para llevar a cabo el proceso investigativo”. (Valderrama, 2015, pg.163)

Investigación Aplicada

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), “Mientras que la investigación aplicada utiliza esos conocimientos (Teoría de la Relatividad), en beneficio de la sociedad, a través de la investigación científica en las ciencias sociales, luego de identificar los problemas de las organizaciones, (...) debe solucionar los problemas; de la pobreza, la miseria, la desnutrición, la migración, violencia contra la mujer, etc”.(p.72)

En nuestro trabajo de investigación analizaremos fundamentalmente sobre una realidad concreta para mejorar la situación actual de los obreros municipales en cuanto a sus derechos laborales contratados bajo el Régimen Contrato Administrativo de Servicios basándonos en la utilización y aplicación de conocimientos adquiridos para un bienestar social. Pudiendo analizar la realidad problemática en la investigación.

“[...] hace referencia a caracteres, atributos, esencia, totalidad o propiedades no cuantificables, que... podían describir, comprender y explicar mejor los fenómenos, acontecimientos y acciones del grupo social o del ser humano.” (Ñaupas,H. *et al.*, 2013, P.74)

El trabajo a realizarse será bajo la investigación cualitativa porque la problemática estudiada tiene fuentes en el análisis documental y se realizó entrevistas para demostrar el objetivo planteado, para una mejor perspectiva y resultado de ver el tema que abordaremos en la investigación. Mediante este tipo de categoría cualitativa se desarrollara el resumen de datos de las averiguaciones, por cuanto nos indicara a través de estos datos la orientación de la realidad.

2.2.- Diseño de Investigación

Es preciso mencionar que el diseño de la investigación es la estrategia para la recolección de datos que dará respuesta al problema planteado en la presente investigación.

Investigación Cualitativa.- “Es referida como investigación naturalista, fenomenología, interpretativa o etnográfica, perspectiva que incluyen una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios”. (Valderrama, 2015, pg.164)

Según Hernández (2012, p. 8) “en la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos; son un resultado del estudio; el enfoque cuantitativo también se guían por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis proceda a la recolección y el análisis de datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos”.

Método: Teoría Fundamentada.- Podemos mencionar que es el procedimiento más común que consiste en obtener información o datos del entrevistado o encuestado porque ese dato obtenido se va entender, explicar e interpretar a través de la inducción.

Así mismo podemos recalcar que “es una metodología de investigación cualitativa sistemáticamente utilizada en las ciencias sociales, que hace hincapié en la generación de la teoría partir de los datos en el proceso de realización de la investigación. Su denominación hace referencia a que la construcción de la teoría

está basada en los datos empíricos que la sustentan, siguiendo un procedimiento de análisis inductivo”. (Monje, C., 2011, p. 111).

2.3.- Caracterización de Sujetos

La caracterización de los sujetos que intervienen en este trabajo son personas que sobrepasan los 30 años de edad, que son profesionales y expertos en temas de Derecho Laboral que nos van a dar información valiosísima para determinar la presente problemática.

NOMBRE	CARGO
Dolly Sánchez Ayllon	Procuraduría Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima
William Enrique Gonzales Zurita	Juez Especializado laboral
Jorge López Fuentes	Especialista Legal de la Nueva Ley Procesal de Trabajo
Melchor Justo Huivin García	Especialista Legal en el Cuarto Juzgado Laboral
Oscar Eduardo Herrera Chía	Especialista Legal en el Cuarto Juzgado Laboral

2.4.- Población y Muestra

La población se puede definir como “un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. Por lo tanto, se puede hablar de universo de familias, empresas, instituciones, votantes, automóviles, etc.”(Valderrama, 2002.pg182)

La población se tomó en base a los obreros afectados en sus derechos laborales de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo 2016 al estar sujetos bajo el decreto Leg. N°1057 “Contrato administrativo de Servicios”, a pesar de que existe una normativa la Ley Orgánica N°27972 que indica que los servidores que tienen la condición de obreros deben estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada.

Por ello la población está constituida por 150 trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo 2016 que han sido contratados bajo el régimen del CAS del Decreto Leg. N°1057.

2.4.1. Muestra

La muestra por criterio del investigador ha creído conveniente seleccionar a 10 trabajadores obreros que están sujetos bajo el régimen CAS que son afectados ante el incumplimiento de la ley Orgánica N° 27972, en la cual se realizaron entrevistas al área de Procuraduría Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, los especialistas judiciales, jueces en derecho Laboral, así mismo se realizaron encuestas a los obreros que han sido afectados al estar sujetos bajo el régimen del CAS.

En la presente Investigación se ha utilizado el Método no Probabilístico en la cual se va realizar entrevistas y comprobar mis supuestos jurídicos.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

“La investigación tiene que tener necesariamente técnicas de recolección de datos. Estas técnicas van a conducir a la validación del problema planteado. Según el tipo de investigación se determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus parámetros que serán utilizados en bien del desarrollo de la investigación”. (Behar, 2008, pg.54).

Guía de Entrevista, con referente a ello, el juicio de expertos, quienes han validado los instrumentos de la recolección de datos, así mismo la encuesta realizada a los

obreros afectados de la Municipalidad Lima y el análisis documental que se analizó sentencias, Informes y Plenarios así como se desarrolla a continuación .

Guía De Entrevistas:

Según Hernández “la entrevista cualitativa es más íntima, flexiva y abierta que la cuantitativa, se define que es una reunión para conversar e intercambiar información entre personas (el entrevistador y otra el entrevistado” (Hernández, 2014)

Por ello se ha utilizado un diálogo con los magistrados y especialistas legales de los Juzgados laborales. Los cuales son expertos en la materia del derecho de derecho Laboral, siendo así aplicada el instrumento de la Guía de Entrevista, a través de preguntas abiertas donde los especialistas puedan responder abiertamente el problema de Investigación.

Análisis del Registro Documental

De acuerdo a Gómez “los registros documentales tienen una gran cantidad de fuentes de información y cuyo contenido no podríamos recordar siempre, para ello se utilizan los instrumentos de registro para la investigación”. (Gómez, 2017)

Para desarrollar el Marco Teórico se realizó el análisis de una variedad de información documental entre ellos libros, folletos blog, jurisprudencias etc., la misma se realizó un análisis a las sentencias, normas legales en las cuales se puede desarrollar el presente problema de investigación.

Encuestas

Las encuestas consistió en realizar preguntas cerradas a los servidores que tienen la condición de obreros y que han sido afectados en sus derechos laborales al estar sujetos bajo en régimen público del Decreto Legislativo N°1057 el contrato administrativo de Servicios. Así mismo estas encuestas consisten como un factor para poder desarrollar el problema de investigación con mayor eficiencia en cuanto a las preguntas o interrogantes planteadas para los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

2.6 Métodos de análisis de datos

Consiste en realizar el estudio de los hechos del problema que ha sido planteado con el fin de obtener un resultado en base al estudio cualitativo, información que será valiosa ya que será el resultado de la presente investigación.

Método Deductivo.- “Se parte de una premisa general, para sacar conclusiones de un caso particular. En definitiva, sigue el modelo aristotélico deductivo esquematizado en el silogismo. El científico que utiliza este método pone el énfasis en la teoría, en la explicación en los modelos teóricos, en la abstracción: no en recoger datos empíricos, o en la observación y experimentación”. (Bisquerra, 1998, p.61)

Podemos inferir que a través de este método, deducir en base a las teorías ya establecidas por diferentes autores o normas cual es la raíz del problema planteado y poder obtener un resultado.

Método Inductivo.- “Con este método se analizan los casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones y de carácter general. El Objetivo es el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad”. (Valderrama, 2015, p.164)

Método Descriptivo.- Este Método se basa en describir la realidad problemática en base a hechos y estudios con la finalidad de dar un alcance al problema planteado en la presente investigación.

2.7 Unidad de Análisis: categorización.

El procesamiento de datos consiste en hallar, establecer y clasificar la información obtenida de las técnicas antes mencionadas, que generalmente se utilizan para

comprobar o discrepar, las conjeturas que se plasman en la parte subjetiva de la hipótesis.” (Witker & Larios, 1997, pág. 127)

A continuación en la presente investigación científica contiene dos categorías que ha sido materia de investigación con la finalidad de poder dar un aporte a la sociedad y poder desarrollar o solucionar un problema en específico.

Categoría	Definición de Categoría	Operacionalización de Categoría	Sub Categoría O Dimensión	Indicadores
Derechos laborales de los Obreros Municipales	“El derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario dependiente y por cuenta ajena (y, en cuanto tal, retribuido)”. (Montoya, 2002, pg.99)	Los Derechos Laborales son normas que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador donde este se compromete de pagar una remuneración pactada. Los obreros municipales son Servidores Públicos que realizan actividades básicamente manuales, donde no se requieren trabajos intelectuales sino netamente físicos.	-Derechos laborales y/o Beneficios laborales afectados. - Funcionarios Públicos responsables para contratar. - Ley Orgánica Municipal N°27972	-Derechos laborales y/o beneficios laborales -Servicios realizados por los obreros -Decreto Legislativo N° 728
Contrato Administrativo de Servicio	Así mismo “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado [...]”. (Decreto Legislativo N°1057 art. 3°)	El contrato Administrativo de Servicios” es un régimen laboral público que para ser contratado bajo este régimen se requiere pasar por un procedimiento o concurso público ante una entidad pública para gozar de los beneficios laborales que otorga este régimen.	-Derecho a los beneficios laborales. - Procedimiento o Concurso Publico	- Obreros de los Gobiernos Locales - Funciones específicas.

2.8 Aspectos éticos

En la presente investigación se desarrolla considerando el derecho de autor realizando citas bibliográficas en cada uno de los párrafos demostrando el problema a tratar, así mismo lo que se trata de hacer, es que los funcionarios públicos de los gobiernos locales se rigen por la ley de ética profesional, en base a la aplicación de la norma.

III.- RESULTADOS

A.- Resultados de mi Objetivo General

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Resultados de las entrevistas

Después de haber realizado entrevistas a la Doctora Dolly Leslie Sánchez Ayllon de la Procuraduría Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, al Doctor William Enrique Gonzales Zurita que es Juez especializado en lo laboral experto en el tema, al Doctor Jorge López Fuentes Secretario del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo experto en el tema de los obreros municipales sujetos en el Decreto Legislativo N°728, al Doctor Melchor Justo Huivin García especialista legal en el cuarto Juzgado especializado en lo laboral y al Doctor Oscar Eduardo Herrera Chía especialista Legal del cuarto Juzgado especializado en lo laboral se obtuvo los siguientes resultados:

La entrevista realizada a la doctora Sánchez, señala que el CAS afectan sus derechos laborales son todos los beneficios contemplados en el Decreto Leg. N°728 “Ley de Productividad y competitividad”, las bonificaciones, gratificaciones, escolaridad, vacaciones, asignación familiar, horas extras, estabilidad laboral compensación por tiempo de Servicios.

Respecto al Doctor Gonzales y los especialistas en derecho laboral Huivin, Herrera y López, señalaron que están de acuerdo que los obreros deben estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada, siendo así, que se están afectando el derecho a acceder todos los beneficios sociales que la constitución establece para el régimen de la actividad privada la CTS, de acuerdo al integro de su remuneración, la estabilidad laboral o contrato a plazo indeterminado, pago de horas extras, prestaciones de salud de acuerdo a su remuneración, asignación familiar, convenios, escolaridad y aguinaldo.

Interpretación: De acuerdo, a las entrevistas realizadas podemos inferir que los derechos laborales son afectados al ser sujetos bajo el régimen del CAS, siendo este un contrato deficiente que vulnera sus derechos tales como la estabilidad laboral, la Compensación por Tiempo de Servicios, Horas Extras, Asignación Familiar, escolaridad, ya que los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima están siendo contratados bajo el Régimen Público del CAS y no por el Decreto Leg.N°728 “Ley de Productividad y competitividad”.

La entrevista realizada a la doctora Sánchez señala que los obreros municipales son sujetos bajo el CAS por la plaza presupuestal, es por ello que no es muy fácil contratar bajo el Decreto Leg. N°728, aparte de ello es que haya un concurso público, ya que no siempre todos los años contamos con una plaza vacante es por ello que se sigue contratando bajo el Régimen del “Contratado Administrativo de Servicios”.

Respecto al Juez especializado en lo laboral el doctor Gonzales indica que normalmente cuando la entidad contrata a obreros lo hacen como un reconocimiento por haber apoyado al partido político en campañas electorales y como no alcanza las plazas para todos busca generar puestos de trabajo con las remuneraciones mínimas muchas veces sin beneficios laborales como es el Contrato Administrativo de Servicios que no otorga o reconoce todos los derechos laborales, corriendo el riesgo de ser contratados bajo el régimen que no les corresponde.

Respecto a los especialistas en derecho laboral Huivin, Herrera y López señala que siguen contratando a obreros municipales bajo el régimen del CAS siendo un régimen deficiente para que no se le reconozca sus derechos laborales que por ley le corresponden según la Ley Orgánica N°27972. Es por ello que los obreros municipales corren el riesgo de ser contratado bajo dicho régimen con la posibilidad de impugnar en vía judicial.

Respecto a la doctora Sánchez señala que los obreros municipales son contratados bajo el CAS porque el más rápido contratar bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°1057, no habiendo plazas establecidas como tampoco suficiente presupuesto para contratar a los obreros municipales.

Respecto a la entrevista realizada al doctor Gonzales señala que la administración los contrata bajo el régimen del Contrato administrativo de Servicios por no pagarle los beneficios sociales íntegros y como las personas son de bajos recursos económicos y de poca preparación que muchas veces se aprovechan de esas necesidades.

Respecto a los especialistas en derecho laboral Huivin, Herrera y López concuerdan que muchas veces los funcionarios municipales al observar el desconocimiento de sus derechos laborales o la suficiente preparación que muchas veces no cuentan, se les transgreden ciertos derechos laborales, siendo estos vulnerables con este tipo de contratación de la administración pública, ya que los obreros tienen su propio régimen laboral establecido.

Interpretación: Los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima son sujetos al Decreto Legislativo N°1057 Contrato administrativo de Servicios porque no cuentan con una plaza vacante, siendo así que no se les reconoce los beneficios sociales a cada trabajador obrero al ser sujeto bajo el régimen laboral público, régimen que no le corresponde según la Ley Orgánica N°27972 donde señala que los servidores que tienen la condición de obrero deben estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada .

Resultados del Objetivo específico N°1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

Resultados de las entrevistas

Respecto a la doctora Sánchez indica el estado si cumple con sus funciones ya que imponen multas o sanciones al haberse acreditado la afectación al derecho de la estabilidad laboral, siendo el CAS un contrato deficiente y temporal siendo afectado sus beneficios laborales.

Respecto al Juez especializado laboral Gonzales y los especialistas en derecho laboral derecho laboral Herrera y López concuerdan que el estado interviene muy poco para proteger los derechos de los obreros en las municipalidades tanto es así que el órgano que debe cumplir y velar por el cumplimiento de las normas laborales como es el SUNAFIL, casi nunca se constituye al centro de laboral cuando existen reclamos delegando su labor a la policía quienes por su falta de preparación consignan en el acta que muchas veces no tienen valor.

Respecto al doctor Huivin especialista legal en el cuarto Juzgado laboral señala que deberían realizarse visitas o inspecciones a fin de ver la situación de los obreros y realizar orientaciones y capacitaciones a los obreros con el fin de que no sean sorprendidos en sus derechos laborales situación que no ocurre en la realidad.

Respecto a la doctora Sánchez indica que el propio régimen del CAS señala los beneficios sociales correspondientes a dicho contrato, que son aguinaldo en (julio, diciembre) y vacaciones por 30 días .Así mismo el CAS es un contrato reducido de derechos pero constitucionalmente reconocido por el Tribunal Constitucional.

Respecto a la entrevista realizada al doctor Gonzales indica que no se reconocen los derechos laborales porque el obrero es utilizado como un personal cautivo de tareas políticas y para mantenerlo a su disposición se aprovechan de sus necesidades y eso hacen que nunca se presupuesten mejoras económicas y pago de los beneficios laborales de los obreros.

Respecto los especialistas en derecho laboral Huivin, Herrera y López concuerdan señala que muchas veces los obreros municipales no tienen el grado de instrucción y desconocen de sus derechos laborales proviniendo así que se les contrate bajo el régimen del CAS, siendo ellos que deben estar sujetos bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad. Así mismo los obreros municipales contratados por este régimen laboral público del CAS los funcionarios lo realizan para no gastar tanto presupuesto que anualmente se les otorga a los gobiernos locales, ya que se ciñen por su propio presupuesto por el MEF (Ministerio de Economía y Finanzas) como órgano autónomo.

Respecto a la entrevista realizada a la doctora Sánchez indica que se vulnera cuando un obrero suscribe contrato CAS se limita el derecho a reclamar su reconocimiento como trabajador estable, derecho que tiene todo trabajador obrero , así como de gozar sus beneficios sociales y acceder a dichos derechos.

Respecto a la entrevista realizada al doctor Gonzales y los especialistas legales derecho laboral López ,Huivin y Herrera concuerdan contrato administrativo de servicios son temporales celebrados como máximo un año, ya que en varias oportunidades mayormente lo realizan a plazo determinado constituyendo así que dichos trabajadores no cuenten con una estabilidad laboral que pueden provocar una crisis económica para el trabajador obrero teniendo así una menor satisfacción laboral en el trabajo y no teniendo una calidad de vida digna, ya que el CAS es un contrato temporal que no se puede acceder a una estabilidad laboral.

Interpretación: De acuerdo a las entrevistas desarrolladas en cuanto al objetivo N°1 se puede analizar que el estado no está cumpliendo su función en este caso el SUNAFIL con fiscalizar o supervisar los contratos laborales de los trabajadores obreros para que no se afecte los derechos laborales al estar sujetos bajo un régimen laboral que no corresponde según la Ley Orgánica N°27972.

Resultados del Objetivo específico N°2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

Resultados de las entrevistas

Respecto a la entrevista realizada al doctora Sánchez indica que no se afecta su derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que el CAS o el “contrato administrativo de Servicios” del Decreto Leg. N°1057 no contempla el de la CTS siendo este un recaudo remunerativo al momento de cese de su centro de labores.

Respecto al juez especializado en lo laboral el doctor Gonzales y los especialistas legales López, Huivin y Herrera concuerdan indica que los obreros municipales no pueden organizarse y están a merced que en cualquier momento lo despidan y eso hace que no puedan aspirar a mayores reclamos ni mejoras. Al no contar con una compensación por Tiempo de Servicios que no reconoce el CAS y que vienen siendo afectados en cuanto a sus beneficios laborales , pese a que tienen su propio régimen laboral establecido, al no tener dicho derechos laboral vienen siendo afectados en su mejora a la calidad de vida, ya que este beneficio social prevee el riesgo que puede causar el cese laboral durante el tiempo que puede estar desempleado el trabajador obrero es decir como una medida preventiva ante las contingencias que produce el cese laboral .

Respecto a la entrevista realizada al Gonzales indica que el Régimen CAS es un régimen laboral transitorio que debía servir del pase de todo los trabajadores del SNP al Decreto Leg. N°1057 pero que se ha convertido en un régimen que se utiliza permanentemente dando los beneficios laborales son recortados y mínimos

Respecto a la entrevista realizada al doctora Sánchez y los López ,Huivin y Herrera concuerdan al señalar que el régimen del CAS no cuenta con los mismos

beneficios que son la CTS, asignación familiar, escolaridad , gratificaciones como si lo contempla el Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”. Así mismo este contrato laboral entro en vigencia con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores. Así mismo la deficiencia es que se puede advertir que estos contratos del decreto Leg. N°1057 se utilizan para cubrir un cargo de naturaleza permanente.

Respecto a la entrevista realizada al doctor Gonzales propone, para ello la eliminación del CAS por ser un Contrato Laboral Transitorio y que los obreros pasen al Decreto Leg. N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”.

Respecto a la entrevista realizada a la doctora Sánchez indica que se realice una modificación del Contrato Administrativo de servicios a fin de añadir todos los beneficios de un trabajador municipal.

Respecto a los especialistas legales López y Herrera señalan que los Funcionarios Municipales deben realizar contrataciones a los obreros bajo el Régimen que le corresponde o en todo caso imponerles una multa realizando fiscalizaciones por los entes reguladores, ya que cada servidor obrero tiene su propio régimen laboral establecido.

Respecto al especialista legal el doctor Huivin señala como una alternativa para proteger los derechos laborales es que los obreros municipales pasen a la Ley SERVIR N°30057 con el fin de que sean reconocidos sus derechos laborales de los obreros municipales.

Interpretación: De acuerdo a las entrevistas realizadas se puede analizar que los obreros no están contando un una Compensación por Tiempo de Servicios afectando así sus beneficios sociales al estar sujetos bajo el Contrato administrativo de servicios del Decreto Legislativo N°1057. Así mismo se puede observar que otros regímenes laborales sí reconocen este beneficio social que es

indispensable para cada trabajador, ya que puede ser otorgado al momento del cese de su centro de labores.

Encuesta

Objetivo General

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima

Resultado de la Encuesta:

De acuerdo a la encuesta realizada a 10 obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima se ha obtenido el siguiente resultado:

¿Cree Ud. Que se están afectando sus derechos laborales, beneficios laborales al ser contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios?

Totalmente de acuerdo (8), obreros Municipales que señalan que se están afectando sus derechos laborales y beneficios laborales al ser contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios del Decreto Legislativo N°1057. Sin embargo, solo (2) obreros, señalaron que no se están afectando sus derechos laborales al ser contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios del Decreto Legislativo N°1057

¿Cree Ud. que se está cumpliendo debidamente con el régimen de contratación establecido en la Ley Orgánica N°27972?

Totalmente en desacuerdo (9) obreros municipales que indican que no se están cumpliendo debidamente con el régimen de contratación establecida por la Ley Orgánica N°27972. Sin embargo (1) obreros municipales indican que si se está cumpliendo con el régimen de contratación de la actividad privada

¿Cree Usted que el estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y/o beneficios labores bajo el CAS?

Totalmente de acuerdo (10) obreros municipales que indican que el estado debería tomar medidas necesarias para proteger los derechos laborales y beneficios sociales bajo el CAS

Objetivo Especifico 1:

Describir el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato administrativo de Servicios

Resultado de la Encuesta:

¿Cree Ud. Que el estado está cumpliendo con sus roles frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral al contratar bajo el régimen del CAS?

Totalmente en desacuerdo (6) obreros municipales señalan que el estado no está cumpliendo con su rol frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral al contratar bajo el régimen del CAS. Sin embargo (2) obreros municipales indican que el estado está cumpliendo su rol debidamente frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral al contratar bajo el régimen del CAS

¿Cree Usted que el estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y beneficios labores bajo el CAS?

Totalmente de acuerdo (7) obreros municipales señalan estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y/o beneficios labores bajo el CAS. Sin embargo están De acuerdo (3) obreros municipales que señalan estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y/o beneficios labores bajo el CAS.

Objetivo Especifico 1:

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

Resultado de la Encuesta:

¿Cree Usted que se está afectando su derecho a reconocerle Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el Contrato Administrativo de servicios?

Totalmente de acuerdo (7) obreros municipales que indican que se está afectando su derecho a reconocerle Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el Contrato Administrativo de servicios. Sin embargo (3) obreros municipales indican que se está afectando su derecho a reconocerle Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el Contrato Administrativo de servicios.

¿Cree Ud. que el régimen del Contrato administrativo de servicios vulnera su derecho a la Compensación por tiempo de Servicios en comparación al D. Leg. N°728?

De acuerdo (8) obreros municipales régimen del Contrato administrativo de servicios vulneran su derecho a la Compensación por tiempo de Servicios en comparación al D. Leg. N°728. Sin embargo (3) obreros municipales no están Ni de acuerdo/ni desacuerdo que el régimen del Contrato administrativo de servicios vulneran su derecho a la Compensación por tiempo de Servicios en comparación al D. Leg. N°728

¿Cree Ud. que la municipalidad Metropolitana de Lima debería respetar el régimen laboral de los obreros establecido en su Ley Orgánica N°27942?

Totalmente de acuerdo (7) obreros municipales consideran que la Municipalidad Metropolitana de Lima debería respetar el régimen laboral de los obreros establecido en su Ley Orgánica N°27942. Sin embargo (3) obreros municipales consideran que están de acuerdo que la Municipalidad Metropolitana de Lima

debería respetar el régimen laboral de los obreros establecido en su Ley Orgánica N°27942.

Descripción del Análisis Documental

a. Los Resultados obtenidos vinculados al objetivo general “Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima”. Considerando que el análisis se realizó respecto a sentencias, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Descripción de la Fuente: Sentencia 20750-2014-0-1801-JR-LA-12 emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima el 29 de Marzo de 2017.

Consideraciones Generales, “Fundada en parte la demanda y se declaran desnaturalizados los contratos de locación de servicios celebrados entre los demandantes y la demandada, e inválidos los contratos administrativos de servicios celebrados entre las mismas partes, en consecuencia se reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes sujeta al régimen laboral de la actividad privada [...] la demanda en el extremo de reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado sujeta al régimen de la actividad privada, y en consecuencia se reconoce a los demandantes, con contrato de trabajo a plazo indeterminado, como obreros municipales, sujetos al régimen legal del Decreto Leg. N° 728.”

Interpretación.-En la Presente Sentencia apelada hace referencia que los obreros municipales de del área de Dirección de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Lima han sido contratado inicialmente por los Servicios no Personales (SNP) consecuentemente por el Contrato Administrativo de servicios teniendo como pretensión la Desnaturalización del contrato y el reconocimiento laboral a plazo indeterminado, siendo así que la Municipalidad Metropolitana de Lima no ha cumplido con lo dispuesto en el art. 37° de la Ley Orgánica N°27972 donde se dispone que los obreros municipales deben ser sujetos bajo el régimen

de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”. Como consecuencia de ello se ha vulnerado sus derechos laborales al estar sujetos bajo el régimen público del CAS régimen que no le corresponde, que pese a ello en este caso la Municipalidad Metropolitana de Lima, siguen contratando a obreros bajo este régimen laboral público.

b. Análisis de la Sentencia Exp.N°217-2015-0-1801-JR-LA-16 emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima el 17 de Enero de 2017.

Consideraciones Generales.-“El demandante sostiene que el artículo 37° de la Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades los obrero que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, existiendo una estabilidad laboral, dado que el actor es sometido a un CAS omitiendo otorgar Beneficios sociales. En consecuencia la Cuarta sala Laboral permanente de Lima REVOCA la resolución N°03 declarándola Fundada y se ordena el reconocimiento de una relación laboral y el pago de beneficios sociales”

Interpretación.- Según lo antes mencionado por la referida sala señala que los servidores que tienen la condición de obreros en la Municipalidad de Lima son sometidos por el Contrato Administrativo de Servicios el D.Leg.N°1057 y no como lo indica la norma de la Ley Orgánica N°27972 que deberían ser contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 afectando así los beneficios Sociales tales como la Compensación por tiempo de servicios , la estabilidad laboral, escolaridad y pago de horas extras si fuera el caso, como indica la sentencia antes mencionada.

Así mismo es preciso recalcar que antes de la vigencia de la ley orgánica N°27972 estuvo la Ley Orgánica N°23853 que entro en vigencia el 09 de junio del 1984 de donde señalaba en su artículo 52° que los obreros municipales estaban sujetos bajo el régimen público. Siendo así que los funcionarios municipales no están cumpliendo con su función al contratar a los obreros bajo en régimen que le corresponde como indica la Ley orgánica N°27972.

Los servidores que tienen la condición de obreros son contratados en varias oportunidades bajo el CAS afectando así sus derechos laborales tales como la estabilidad laboral, CTS, escolaridad y el pago de horas extras si fuera el caso en que haya laborado fuera de su jornada laboral (sobretiempo) existiendo que una norma establecida que señala que los obreros deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada del D.leg.728 Ley de Productividad y Competitividad.

c. Objetivo general “Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima”. Considerando que el análisis se realizó respecto a sentencias, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Descripción de la Fuente: Casación Laboral N°7945-2014 Cusco emitida por la “Segunda Sala de Derecho Constitucional y social Transitoria” de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Lima 29 de setiembre del 2016 (precedente Vinculante).

Consideraciones Generales “El demandante sustenta que ingreso a laborar a la Municipalidad Distrital San Sebastián el mes de abril del 2012 como trabajador obrero de la Unidad de Mantenimiento de vías y que pese a sus labores desempeñadas se le ha ido pagando mediante boletas de pago donde indebidamente se le consigna condición CAS igualmente en las mismas boletas se tiene mencionada la categoría como trabajador de mantenimiento de infraestructura (...) en el cual se ha producido en su contra un despido incausado , al no obrar causa justa de despido , ni procedimiento de despido alguno, no habiendo cumplido con la exigencia legal de la Ley Orgánica N°27972 su empleadora, la Municipalidad San Sebastián, sus contratos deben atenderse como una duración indeterminada.”

Interpretación Del Texto

Según lo antes mencionado por la referida casación señala que los servidores que tienen la condición de obreros han sido contratados indebidamente por el Régimen del CAS debiendo estar sujetos bajo el régimen privado otorgándole los

derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, siendo ello así, que el actor solicita su reposición a su centro de labores como obrero bajo la modalidad de contrato indeterminado, ya que se desempeñaba como trabajador de mantenimiento de infraestructura, así como el cargo de operario siendo ello así, que aquel obreros deber ser contratado por el Decreto Leg. N°728 “Ley de Productividad y Competitividad” otorgándole los derechos y beneficios sociales que le corresponden tales como como la estabilidad laboral, Compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, escolaridad y el pago de horas extras. Así mismo la referida Casación es de precedente obligatorio para las instancias inferiores en cuanto a la interpretación del art. 37° de la Ley orgánica de las municipalidades. Los servidores que tienen la condición de obreros son afectados de sus derechos laborales y/o beneficios laborales, siendo ello así deberían ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y por lo tanto bajo un contrato indeterminando afectando así su estabilidad laboral y una compensación por Tiempo de servicios y demás beneficios inherentes, ya que muchas veces los funcionarios municipales hacen caso omiso a las normas establecidas como es el caso de la Ley Orgánica N°27972 con la finalidad de no otorgarle sus derechos laborales que corresponde.

d.- Objetivo específico N° 2 “Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios. Considerando que el análisis se realizó respecto a sentencias, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Descripción de la fuente: La Corte Superior de Justicia mediante sentencia Casación Laboral N°15811-2014 ICA que fue emitida el 08 de junio del 2016 estableció que los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada régimen más beneficioso que el Contrato Administrativo de Servicios, establecer lo contrario implicaría desconocer el carácter tuitivo del derecho laboral.

CONSIDERACIONES GENERALES: “Que el recurrente laboro como personal de Serenazgo suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS) , para lo cual solicita se declare la nulidad de su despido , sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante ha sido contratado a través de contratos administrativos de servicios, su relación era a plazo determinado ;sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este colegiado supremo establece que su régimen laboral es de la actividad privada regulado por el referido Decreto Legislativo N°728 dentro de los cuales tenemos el reconocimiento de ciertos beneficios sociales , tales como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios(CTS) entre otros, los cuales no son percibidos por los trabajadores que se encuentra dentro del referido régimen especial de contratación.”

Análisis del Texto: Según lo antes mencionado por la referida casación señala que el trabajador obrero había sido despedido por Municipalidad Provincial de Chíncha en la cual solicita la reposición laboral, ya que entro a laborar el 01 de marzo de dos mil doce como personal de serenazgo suscribiendo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la cual fue despedido con fecha 31 de diciembre 2013 teniendo un contrato a plazo determinado, las cuales no se les reconoce ciertos beneficios sociales tales como la compensación por tiempo de Servicios (CTS) los cuales no son percibidos por los trabajadores que se encuentran dentro del referido régimen especial de contratación. Pese de existir una normativa vigente la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972 del artículo 37° donde indica que los servidores que tienen la condición de obreros están sujetos bajo el régimen de la actividad privada.

Po tanto los servidores que tienen la condición de obreros no cuentan con este beneficio social que es la Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujetos bajo el contrato administrativo de Servicios del Decreto Legislativo N°1057 existiendo así una afectación a su derecho laboral, ya que con este beneficio sirve como un medio de subsistencia para él y su familia cuando cesan de su centro de labores así como lo indica Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972 , siendo ello así que los obreros municipales están sujetos bajo el régimen de la actividad privada.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo General: Analizar la Situación jurídica de los Obreros con relación a sus derechos laborales en el Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima

En el presente trabajo de investigación se tiene como objeto analizar la Situación jurídica de los Obreros con relación a sus derechos laborales en el Contrato Administrativo de Servicios, pues como se ha venido desarrollando el trabajo de campo se ha realizado basado en las **entrevistas, encuestas y análisis documental** de los cuales se pudieron lograr lo siguiente:

De acuerdo a los resultados obtenidos basados en las entrevistas, encuestas y análisis documental se ha analizado que los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad según la Ley Orgánica N°27972 y no por el Decreto Leg. N°1057 el “contrato administrativo de Servicios” puesto que al estar sujeto bajo este régimen laboral público afecta sus derechos laborales y los beneficios sociales como la **estabilidad laboral, compensación por Tiempo de Servicios, pago por horas extras**, asignación familiar y escolaridad, ya que los funcionarios municipales continúan contratando a obreros bajo el Régimen del Decreto Leg. N°1057 “Contrato Administrativo de Servicios” afectando así , sus derechos laborales al no estar sujeto bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad.

De los resultados obtenidos coinciden con la tesis realizada **Beltrán (2013)** .En la cual se concluyó “Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubrían una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación”.

Respecto a la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972 en su artículo 37° indica que **“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada,**

reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”

siendo que la Municipalidad Metropolitana de Lima no está cumpliendo con la norma establecida siendo que los servidores que tienen la condición de obreros están siendo sujetos bajo el régimen del CAS del Decreto Legislativo N°1057 siendo este un régimen laboral deficiente que afecta sus derechos laborales. Por ello dichos trabajadores obreros deben estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad así como lo indica la Ley Orgánica N°27972. Siendo el CAS un régimen deficiente para que no se le reconozca sus derechos laborales que por ley le corresponden según la Ley Orgánica N°27972. Es por ello que los obreros municipales corren el riesgo de ser contratado bajo dicho régimen con la posibilidad de impugnar en vía judicial.

Los resultados obtenidos en la presente investigación está relacionado con el Objetivo general, son coherentes, a la teoría señalada por **Valderrama L. (2016)**, a quien cité en mi Marco Teórico en el cual señala que “los beneficios sociales son conceptos que percibe el trabajador por su condición de tal, que pueden tener carácter remunerativo o no remunerativo que pueden ser expresados en dinero o especie”.

De los resultados obtenidos a través de los entrevistados de los cuales los 5 aseguran que se estarían afectando sus derechos laborales y los beneficios sociales al no estar sujetos al régimen de la actividad privada de la Ley Orgánica N°27972, pese a que el CAS un contrato constitucionalmente recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC que no otorga suficientes derechos laborales siendo este un contrato deficiente y temporal donde los trabajadores no cuentan con una estabilidad laboral. Los entrevistados señalan que esta afectación de los derechos laborales, lo realizan los funcionarios públicos por la plaza presupuestal, es por ello que no es muy fácil contratar bajo el Decreto Legislativo N°728, ya que, no siempre todos los años se cuenta con una plaza vacante.

Objetivo Específico 1: Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato Administrativo de Servicios

En el presente trabajo de investigación se tiene como objeto Describir el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, pues como se ha venido desarrollando el trabajo de campo se ha realizado basado en las **entrevistas, encuestas y análisis documental** de los cuales se pudieron lograr lo siguiente resultados:

En la presente investigación relacionada al Rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral en la cual se ha descrito que el estado interviene muy poco para proteger los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima , tanto es así que el órgano que debe cumplir y velar por el cumplimiento de las normas laborales como es el SUNAFIL, casi nunca se constituye al centro de labores cuando existen reclamos delegando su labor a la policía quienes por su falta de preparación consignan en el acta que muchas veces no tienen valor.

Para ello de los resultados obtenidos coinciden con la tesis realizada **Condezo, (2012)** “El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios”.

Por tanto el SUNAFIL que es el ente encargado de supervisar los contratos laborales y salvaguardar los derechos de los trabajadores obreros, ya que estos bien siendo contratados por el régimen del CAS que solo corresponden a dicho contrato, que son aguinaldo en (julio, diciembre) y vacaciones por 30 días .Así mismo el CAS es un contrato reducido de derechos pero constitucionalmente reconocido por el Tribunal Constitucional.

Con referente a los resultados adquiridos en la investigación está relacionado con el Objetivo específico N°1, son coherentes, a la teoría señalada por **Haro J. (2012)** donde indica que “La estabilidad laboral está justificada en razón a las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc. que son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo”

Por otro lado de los resultados obtenidos de los cuales 4 de los 5 aseguran que el estado no cumple con su función de imponer multas o sanciones al haberse acreditado la afectación al derecho de la estabilidad laboral, siendo el CAS un contrato deficiente y temporal que afectado sus beneficios laborales de los obreros municipales.

Objetivo Especifico N°2 Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

En el presente trabajo de investigación se tiene como objeto Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios, pues como se ha venido desarrollando el trabajo de campo se ha realizado basado en las **entrevistas, encuestas y análisis documental** de los cuales se pudieron lograr lo siguiente resultados:

En la presente investigación relacionada a la percepción de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la compensación por Tiempo de Servicios se ha determinado que los obreros municipales no cuentan con una CTS afectando dicho beneficio social al estar sujeto bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N°1057 y no por el decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad , siendo este un concepto remunerativo que favorece al momento en que cesa un trabajador obrero. Por ello de los cuales 4 de los 5 aseguran que se afecta dicho beneficio laboral al no contar con la CTS o también denominado la Compensación por

Tiempo de Servicios al no respetar el régimen laboral establecido de la Ley Orgánica N°27972, siendo los obreros sujetos bajo la actividad privada.

Los resultados obtenidos en la presente investigación está relacionado con el Objetivo específico N°2, son coherentes, a la teoría señalada por **Díaz T. (2016)** donde indica que “La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia donde es considerado como un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo”

Por ende este beneficio laboral que no es reconocido por el CAS teniendo deficiencias que se puede advertir que estos contratos del decreto Legislativo N°1057 se utilizan para cubrir un cargo de naturaleza permanente.

V.- CONCLUSIONES

1.- Se concluye que se ha analizado, que de acuerdo al objetivo general se afecta los derechos y beneficios laborales tales como la estabilidad laboral , la compensación por Tiempo de Servicios y el Pago por Horas extras porque los Funcionarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima sieguen contratando a servidores que tienen la condición de obrero bajo el Régimen del “Contrato Administrativo de Servicios” del Decreto Leg. N°1057 y no por el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”, así como lo indica la ley Orgánica de las municipalidades N°27972.

2.- Se concluye que se ha descrito de acuerdo al objetivo específico N°1 que el estado a través del SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) no cumple con su rol de fiscalizar o supervisar los contratos laborales al haberse acreditado la afectación al derecho de la estabilidad laboral, siendo el CAS un contrato deficiente y temporal que afectan los derechos laborales de los trabajadores.

3.- Se concluye se que se ha determinado de acuerdo al objetivo específico N°2 que se afecta la Compensación por Tiempo de servicios al no contar con dicho beneficio social al estar sujetos los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima bajo el Régimen laboral del Decreto Leg. N°1057 “Contrato Administrativo de Servicios” y no por el Régimen de la actividad privada según la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972.

VI.- RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda que los Funcionarios Públicos no contraten a obreros municipales bajo el Régimen laboral del Decreto Leg. N°1057 sino bajo el régimen de la actividad Privada.

2.- Se recomienda que el estado a través de SUNAFIL amplíe la Fiscalización al estado en caso de la existencia de trabajadores del régimen laboral público con el fin de Supervisar los contratos laborales de los obreros de la municipalidad Metropolitana de Lima, siendo así imponiéndoles multas o sanciones al haberse acreditado la afectación de un derecho o realizando visitas inopinadas a las entidades.

3.- Se recomienda que a los trabajadores CAS se debe considerar el CTS por ser un derecho constitucional debe afectarse la Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Leg. N°728 así como está establecido en la Ley Orgánica N°27972.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS:

Autores Temáticos:

Gonzales, L. (2017).Pronunciamientos de la corte suprema y del TC en materia laboral. Perú: Gaceta Jurídica.

Valderrama.L.(2016).Diccionario del Régimen laboral Peruano, enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial .Perú: Gaceta Jurídica.

Diaz,T(2016).Derecho Individual del trabajo. Lima-Perú. Gaceta Jurídica.

Valderrama, L. Régimen laboral Explicado 2017.

Arévalo,J. Tratado de derecho Laboral. Perú: Instituto pacifico SAC

Lizárraga, V. (2013).El Régimen Disciplinario en la Función Pública. Perú: Gaceta jurídica S.A.

Gómez. F.(2000).El Contrato de Trabajo Parte General. Perú: San Marcos.

Anacleto. V.(2015).Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual. Perú: Grupo editorial Lex & Iuris.

Soria, B. (2012). Diccionario Municipal Peruano. Lima: Nova Print S.A.C.

Real Académia Española. (2014). Obtenido de Diccionario de la Real Académia Española: <http://dle.rae.es/?id=c5g7tJN>

Rubio, C. M. (2007 p.289). *El Sistema Jurídico*. Lima: Fondo Editorial Universidad Católica.

Soria, B. (2012). Diccionario Municipal Peruano. Lima: Nova Print S.A.C.

Quispe, S. R. (2009). Introducción al Derecho. Lima: Ediciones Jurídicas.

Actualidad Gubernamental (01 de enero del 2012) Contrato Administrativo de Servicios. Recuperado

en http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_cas/cas.pdf

Haro.J. (2012).Derecho Laboral en la Administración Publica. Lima- Perú: Editora y distribuidora ediciones legales E.I.R.L.

“Casacion Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República” obtenido de: <http://legis.pe/wp-content/uploads/2017/01/Casacion-Laboral-7945-2014-CUSCO-Precedente-obligatorio-sobre-regimen-laboral-de-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada-y-no-el-CAS.pdf>

Cabanellas. G.(2011).Diccionario Juridico Elemental.Argentina:Editorial Heliasta.

C.P.C. Mario Vera Novoa. Revista Gubernamental. Disponible en: http://aempresarial.com/servicios/revista/44_38_PUMZYZYERAXXYHHMEXSVDVQUZZSXHBLXWYXUYVZPVWNUDUHISZ.pdf

Chamame Orbe, R. (2012). Diccionario Jurídico Moderno. Lima: Adrus.

Bailón Valdovinos, R. (23 de Noviembre de 2017). *Legislación Laboral*. Recuperado

de:<https://books.google.com.pe/books?id=FJfvf3aJaq8C&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjYqJvOqdbXAhWFUN8KHcXPAIMQ6AEINDAD#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false>

Torres Aguayo, F.(23 de noviembre de 2017). Derecho laboral: Actores en la relación de trabajo. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=iT_PBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjYgJvOqdbXAhWFUN8KHcXPAIMQ6AEIOTAE#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false

Cabanellas de Torres,G.(23 de noviembre) .Tratado de Derecho Laboral. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=qxgoAQAAMAAJ&q=DERECHO+LABORAL&dq=DERECHO+LABORAL&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj8jc6Vs9bXAhVGNd8KHQDoB4w4ChDoAQhDMAc>

Autores Metodológicos

Valderrama, S. (2002). Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica. Lima: editorial san marcos.

Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Ñaupas, H. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Lima: cepredim.

Gomez, S. (29 de Enero de 2017). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Metodología de la Investigación: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Hernández, S. C. (15 de Abril de 2014). "*Metodología de la Investigación*". Mexico: McGraw-hill. Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Los-Supuestos/506247.html>

Huamanchumo y Rodriguez (2017), Metodología de la Investigación Empresarial. Ed. 1, Editorial:

Salgado, L. (22 de Abril de 2017). "*Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológicos y retos*". Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

Tesis, de investigación. (22 de abril de 2017). "*Tesis de Investigación, población y muestra*": Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

Universidad Nacional Abierta. (6 de Marzo de 2017). Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos de recolección de datos e Información. Recuperado de: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>

ANEXOS

“MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS”

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jenny Julia Morales Barrera

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	“LA SITUACION JURIDICA DE LOS OBREROS CON RELACION A SUS DERECHOS LABORALES EN EL CONTRATATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA”
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la Situación jurídica de los Obreros son afectados sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima?
OBJETIVO GENERAL	Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima
SUPUESTO JURIDICO GENERAL	La Situación Jurídica de los obreros municipales afecta sus derechos laborales como el Derecho a la estabilidad laboral, a la compensación por Tiempo de Servicios y al pago por horas extras, ya que vienen siendo contratados bajo el Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	¿Cuál es el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato Administrativo de Servicios?
OBJETIVOS ESPECÍFICO 1	Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato Administrativo de Servicios
SUPUESTO JURIDICO 1	El Rol del estado respecto a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral es que como ente regulador fiscalice o supervise los contratos laborales de los gobiernos locales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972 para que no se realice este tipo de contrataciones que vulneran sus derechos laborales.
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	¿Cuál es la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?
OBJETIVOS ESPECÍFICO 2	Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.
SUPUESTO JURIDICO 2	Los Obreros Municipales ven afectados su derecho a la compensación por tiempo de servicios al estar sujetos en el régimen del Contrato administrativo de servicios, ya que no se les reconoce dicho derecho laboral en comparación al régimen

	Privado del Decreto Legislativo N°728 .
DISEÑO DEL ESTUDIO	Cualitativo -Teoría Fundamentada
POBLACIÓN	Son 20 obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima que están contratados bajo el Contrato Administrativo de Servicio.
MUESTRA	Se ha entrevistado a especialistas, jueces, secretarios y abogados litigantes considerando como mínimo tener 10 años de experiencia ser juez como mínimo 5 años.
CATEGORIAS	Derechos Laborales de los Obreros Municipales Contrato Administrativo de Servicios

ENTREVISTAS:



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

ENTREVISTADO: Abogada

CARGO/PROFESION/GRADO: Dally Leslie Sanchez Ayllon

ACADEMICO:

INSTITUCION: Municipalidad Metropolitana de Lima

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique usted que derechos laborales de los obreros municipales se afectan al ser contratados bajo el D.L N°1057 y no por el D.L N°728 como lo indica la Ley Orgánica N°27972?

Los derechos laborales afectados a los obreros son todos los beneficios contemplados en el D.L N°728 las bonif. sal. mag, gratif. vacaciones, estabilidad, vacaciones, As. guardias, Fom. se, estabilidad laboral, Compen. Seuen. Por tiempo de Servicios.

2.-Explique Usted ¿Porque los funcionarios de las Municipalidades siguen contratando a obreros bajo el régimen del Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 como corresponde?

1) Por la plaza presupuestal es por ello, no es hoy por hoy contratados bajo el régimen, 2 parte bajo el 728 es que falta concurso público, no siempre todos los años no hay siempre vacantes con plaza vacante es por ello que siguen contratando por el CAS.



3.-Explique Usted porque los obreros municipales teniendo el régimen laboral establecido en la Ley orgánica N°27972 son contratados bajo el D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

- 1) Es mas Rapido Contratar bajo el régimen del D.L N° 1057
- 2) Porque no hay plazo establecido y no hay suficiente presupuesto para contratar a los obreros municipales

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique Usted el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima quienes son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

- En este caso si cumplen Impenun, multan o Sanciones al haberse acordado la afectación al derecho de la estabilidad laboral, siendo el CAS un contrato deprecante y temporal, siendo afectado sus beneficios laborales.

2.-Explique Usted porque no se reconocen los derechos laborales y/o beneficios sociales de los obreros municipales contratados bajo el Régimen del CAS como si se hace con los contratados del D.L N° 728?

Porque el propio Régimen de CAS señala los beneficios sociales correspondientes a dicho contrato, que son iguales y vacaciones de 30 días.

3.- Explique Usted en qué medida se vulnera el derecho a la estabilidad Laboral de los obreros municipales al no estar contratados en el régimen laboral que establece la Ley Orgánica N°27972?

1) Se vulnera ~~los~~ ~~los~~ Cuando el obrero ~~se~~ ~~le~~ ~~quita~~ el derecho a reclamar su reconocimiento como trabajador estable ~~en~~ ~~el~~ ~~derecho~~ que tiene todo trabajador obrero de gozar sus ~~beneficios~~ ~~sociales~~ y acceder a sus ~~derechos~~ ~~laborales~~.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

1.- Según su opinión ¿Cuál cree usted que es la percepción de los obreros municipales frente a la afectación del derecho a la compensación por Tiempo de Servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?

No se afecta su derecho de la CTS ya que ~~como~~ CAS no contempla el pago de la CTS a abonar la CTS.

2.- Explique Usted los defectos u omisiones existentes del Decreto Legislativo N°1057 que afectan los derechos de los obreros municipales contratados en el Decreto Legislativo N°1057 en comparación al Decreto Legislativo N°728?


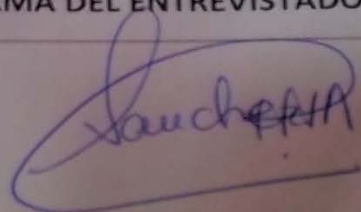
Este régimen no ~~tiene~~ CAS no cuenta con los mismos beneficios ~~de~~ ~~los~~ CTS, asignación escolaridad ~~gratificación~~ como se ~~contempla~~ el Decreto Legislativo



No 728

3.- Señale Usted ante la transgresión del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, existentes del Contrato Administrativo de Servicios que alternativas propone usted para garantizar estos derechos laborales de los obreros municipales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972?

2ª Modificación al Contrato Administrativo de Servicios, a fin de añadir todos los beneficios de un trabajador municipal.

<p>SELLO  MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL</p> <hr/> <p>DOLLY L. SANCHEZ AYLLÓN Abogada C.A.L. 55729</p>	<p>FIRMA DEL ENTREVISTADO</p> 
---	---

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

ENTREVISTADO: Jorge Lopez Fuentes
CARGO/PROFESION/GRADO: Secretario Judicial
ACADEMICO: Secretario del Modelo Laboral NI ET
INSTITUCION: Corte Superior de Justicia del Callao

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique usted que derechos laborales de los obreros municipales se afectan al ser contratados bajo el D.L N°1057 y no por el D.L N°728 como lo indica la Ley Orgánica N°27972?

Los obreros municipales al estar sujetos bajo ese régimen laboral del CAS se afectan varios derechos los más primordiales la estabilidad laboral, CIS o la compensación por tiempo de servicios, ya que el Decreto Leg. N° 728 brinda mayor beneficios laborales.

2.-Explique Usted ¿Porque los funcionarios de las Municipalidades siguen contratando a obreros bajo el régimen del Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 como corresponde?

Muchas oportunidades los obreros municipales son contratados bajo el Contrato administrativo de servicios para no otorgarle los beneficios laborales que les otorgan la actividad del Régimen Privado que es la ley de Productividad y Competitividad.



3-Explique Usted porque los obreros municipales teniendo el régimen laboral establecido en la Ley orgánica N°27972 son contratados bajo el D.L N°1957 Contrato Administrativo de Servicios?

Porque muchas veces los Fundamentos municipales al observar el desempeño de sus derechos laborales a la vez que se les otorga que muchas veces no cuentan con los trabajos ciertos derechos y que los obreros tienen su propio régimen laboral establecido.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique Usted el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima quienes son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

El Rol de estado es proteger los derechos laborales de los trabajadores para que se pueda respetar los contratos laborales ello puede ser a través del SUNAFIL fiscalizando o supervisando para que se de cumplimiento de los requisitos convencionales aplicando sanciones si así lo amerita el caso.

2.-Explique Usted porque no se reconocen los derechos laborales y/o beneficios sociales de los obreros municipales contratados bajo el Régimen del CAS como si se hace con los contratados del D.L N° 728?

Porque muchas veces los obreros municipales no tienen el grado Instruccion y desconocen de sus derechos laborales, desconociendo así que se les contrata bajo el Régimen del CAS siendo ellos que deben estar sujetos bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728.

3.- Explique Usted en qué medida se vulnera el derecho a la estabilidad Laboral de los obreros municipales al no estar contratados en el régimen laboral que establece la Ley Orgánica N°27972?

No cuentan con una estabilidad laboral al ser sujetos bajo el D.L. N° 1057, ya que este tipo de contratos son temporales. Puede provocar una crisis económica para el trabajador teniendo así una menor satisfacción laboral en el trabajo no teniendo así una mejor calidad de vida.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

1.- Según su opinión ¿Cuál cree usted que es la percepción de los obreros municipales frente a la afectación del derecho a la compensación por Tiempo de Servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?

Que al no contar con una compensación por tiempo de servicios se ven afectados en su calidad de vida, ya que este beneficio social previene el riesgo que puede causar el desempleo durante el tiempo que puede estar desempleado el trabajador.


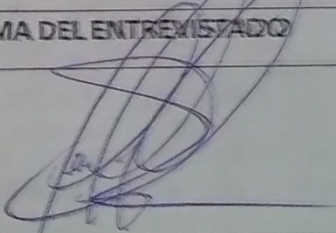
2.- Explique Usted los defectos u omisiones existentes del Decreto Legislativo N°1057 que afectan los derechos de los obreros municipales contratados en el Decreto Legislativo N°1057 en comparación al Decreto Legislativo N°728?

El Decreto Legislativo N° 1057 presenta en mi opinión varios defectos, ya que este es un régimen laboral público que no reconoce derechos laborales suficientes para un trabajador, siendo ello así.

que este Contrato laboral entro en vigencia con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores que estaban siendo contratados bajo los servicios no esenciales.

3.- Señale Usted ante la transgresión del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, existentes del Contrato Administrativo de Servicios que alternativas proponga usted para garantizar estos derechos laborales de los obreros municipales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972?

Que los Funcionarios Municipales deben realizar contrataciones a los obreros bajo el Regimen que le corresponde o en todo caso imponerles una multa, siendo que los obreros tienen su propio Regimen laboral establecido el D. Legislativo N° 728.

SELLO	FIRMA DEL ENTREVISTADO
 <p>PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO JURGE LÓPEZ FUENTES SECRETARIO JUDICIAL MÓDULO LABORAL - NLPT</p>	



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

ENTREVISTADO: William Enrique Gonzales Zúñiga

CARGO/PROFESION/GRADO: Juez Especializado de Trabajo

ACADEMICO:

INSTITUCION: Corte Superior de Justicia

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique usted que derechos laborales de los obreros municipales se afectan al ser contratados bajo el D.L N°1057 y no por el D.L N°728 como lo indica la Ley Orgánica N°27972?

Se afectan el derecho a acceder todos los beneficios sociales que la Constitución establece para el régimen de la adscripción. Por ende la CTS de acuerdo al ítem de su remuneración, estabilidad laboral e Contrato Plazo Indeterminado, Pago de Horas Extras, Prestaciones de Salud de acuerdo a su remuneración, Asignación Familiar, Convenios, Escolaridad y Alojamiento.

2.-Explique Usted ¿Porque los funcionarios de las Municipalidades siguen contratando a obreros bajo el régimen del Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 como corresponde?

Normalmente cuando la entidad contrata a obreros lo hace como un reconocimiento por haber apoyado al Partido Político en campaña electoral y como no alcanza las plazas para todos busca generar puestos de trabajo con las remuneraciones máximas muchas veces sin beneficios sociales.



3.-Explique Usted porque los obreros municipales teniendo el régimen laboral establecido en la Ley orgánica N°27972 son contratados bajo el D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

La administración los contrata bajo el régimen de CAS. Por no pagarle los beneficios sociales, Ingresos y como las personas son de bajos recursos y de poca Reparación que se aprovechan de esas necesidades.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique Usted el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima quienes son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

El estado interviene para proteger los derechos de los obreros en las Municipalidades. Tanto es así que el órgano que debe cumplir debe por el cumplimiento de las normas laborales como es el SUTAFIL. Casi nunca se constituye al Centro laboral cuando existen reclamos delegando su labor a la Policía quienes por su falta de preparación consiguen datos en el acta que muchas veces no tienen valor.

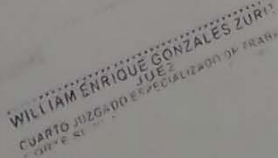
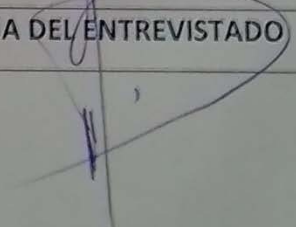
2.-Explique Usted porque no se reconocen los derechos laborales y/o beneficios sociales de los obreros municipales contratados bajo el Régimen del CAS como si se hace con los contratados del D.L N° 728?

No se reconocen los derechos laborales porque el obrero es obligado como un personal cautivo de tareas políticas y para mantenerlo a su disposición se aprovechan de sus necesidades y eso hace que nunca se presupuesten mejoras económicas y pago de los beneficios laborales de los obreros.

laborales son recibidos y mínimos.

3.- Señale Usted ante la transgresión del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, existentes del Contrato Administrativo de Servicios que alternativas propone usted para garantizar estos derechos laborales de los obreros municipales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972?

Eliminarse el CAS por ser un contrato laboral transitorio y que los obreros pasen al Decreto Legislativo N° 728.

SELLO	FIRMA DEL ENTREVISTADO
 <p>WILLIAM ENRIQUE GONZALES ZURITA JUEZ CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO</p>	



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

ENTREVISTADO: OSCAR EDUARDO HERRENO CHIA

CARGO/PROFESION/GRADO: ESPECIALISTA LEGAL

ACADEMICO:

INSTITUCION: CONTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique usted que derechos laborales de los obreros municipales se afectan al ser contratados bajo el D.L N°1057 y no por el D.L N°728 como lo indica la Ley Orgánica N°27972?

Los derechos laborales afectados de los obreros que están sujetos en el D.L 1057 el Contrato Administrativo de Servicios, se vulneran varios beneficios sociales que se son reconocidos en el D.L N° 728 entre ellos la estabilidad laboral ya que el CAS son contratos a plazo determinado o temporales.

2.-Explique Usted ¿Porque los funcionarios de las Municipalidades siguen contratando a obreros bajo el régimen del Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 como corresponde?

Como sabemos el Decreto Legislativo Decreto No 1057 es un contrato diferente que no brinda tantos beneficios laborales, quizás los funcionarios no otorgan estos beneficios para no reconocer sus derechos que por ley le corresponden según la ley Orgánica No 27972.



3.-Explique Usted porque los obreros municipales teniendo el régimen laboral establecido en la Ley orgánica N°27972 son contratados bajo el D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

La Normativa de las municipalidades indica que los obreros municipales son sujetos al ~~ante~~ Régimen de la actividad Privada, muchas ~~ocasionadas~~ los Funcionarios Públicos Contratan bajo el Régimen del CAS porque quizás dichos obreros no tienen suficiente preparación y así donde nace el desmoronamiento de sus beneficios laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique Usted el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima quienes son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

El Rol en este caso del Sunafil como ente encargado es contribuir en el mejoramiento de condiciones de trabajo, así mismo capacitar y defender en materia laboral al personal de toda Institución para que no haya Irregularidades.

2.-Explique Usted porque no se reconocen los derechos laborales y/o beneficios sociales de los obreros municipales contratados bajo el Régimen del CAS como si se hace con los contratados del D.L N° 728?

Un obrero contratado por este régimen laboral Público CAS, los Funcionarios lo pueden reelegir para no gastar tanto presupuesto que anualmente se les otorga a los Gobiernos locales ya que se rigen por su propio presupuesto otorgado por el MEF como órgano autónomo.



3.- Explique Usted en qué medida se vulnera el derecho a la estabilidad Laboral de los obreros municipales al no estar contratados en el régimen laboral que establece la Ley Orgánica N°27972?

Muchas veces los obreros municipales al no contar con este beneficio laboral no cuentan con suficientes recursos económicos trayendo consigo la pobreza no defendiendo una mejor calidad de vida, ya que el CAS es un contrato temporal que no se puede acceder a un estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

1.- Según su opinión ¿Cuál cree usted que es la percepción de los obreros municipales frente a la afectación del derecho a la compensación por Tiempo de Servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?

Los obreros Municipales no tienen o no cuentan con una compensación por tiempo de servicios afectando su derecho laboral y a que este es un beneficio que se le otorga con el fin de que halla un caso en su cuenta de labores para poder tomar este concepto remunerativo para solventar los gastos hasta encontrar un nuevo trabajo.

2.- Explique Usted los defectos u omisiones existentes del Decreto Legislativo N°1057 que afectan los derechos de los obreros municipales contratados en el Decreto Legislativo N°1057 en comparación al Decreto Legislativo N°728?

El Decreto Legislativo N°1057 tiene varios defectos y no otorgan todos los beneficios laborales, ya que este entra en vigencia a causa de la vulneración de los sindicatos no personales, y a que no cuentan con

una asignación también... Escalafón y...
 de la actividad laboral que que...
 no son a plazo... Indefinido

3.- Señale Usted ante la transgresión del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, existentes del Contrato Administrativo de Servicios que alternativas propone usted para garantizar estos derechos laborales de los obreros municipales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972?

Que halla mayor escalafón por los
 entes reguladores y también Carlos en el
 asunto, y que los más afectados son los
 trabajadores que deben sus contratos de
 bajo el régimen que corresponde y como
 la ley se lo indica.

SELLO	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 <p>OSCAR EDUARDO HERRERA CHIA ESPECIALISTA LEGAL CUARTO JUZGADO DE TRABAJO CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO</p>



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

ENTREVISTADO: Melchor Justo Huayán García

CARGO/PROFESION/GRADO: Especialista Legal

ACADEMICO: Cuarto Juzgado Especializado en lo laboral

INSTITUCION: Corte Superior de Justicia

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique usted que derechos laborales de los obreros municipales se afectan al ser contratados bajo el D.L N°1057 y no por el D.L N°728 como lo indica la Ley Orgánica N°27972?

Si bien es cierto los obreros están sujetos bajo el régimen de la adfuerza Afijada como indica su ley orgánica de las Municipalidades, estando así que dichos obreros al estar sujetos por el Contrato Administrativo se afectan sus derechos laborales tales como la estabilidad laboral ya que no existen sujetos bajo el un contrato indeterminado ya que estos corren el riesgo de ser despedidos en cualquier momento.

2.-Explique Usted ¿Porque los funcionarios de las Municipalidades siguen contratando a obreros bajo el régimen del Decreto Leg. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 como corresponde?

Considero que los funcionarios públicos hacen caso omiso a los Reglamentos establecidos por la municipalidad ya por ello que no encuentran organización en cuanto a los trabajadores. Es por ello que los obreros municipales corren el riesgo de ser contratados bajo el régimen que no les corresponde siendo este con la posibilidad de litigarse en vía judicial.



3-Explique Usted porque los obreros municipales teniendo el régimen laboral establecido en la Ley orgánica N°27972 son contratados bajo el D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

Los obreros de las municipalidades anteriormente estaban sujetos bajo el Régimen Público y no por la actividad laboral del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad, siendo ello así que muchas veces no se respetan sus derechos porque quizá no tienen una Superfute Reparación.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima sujetos en el Contrato Administrativo de Servicios

1.-Explique Usted el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima quienes son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios?

Deberían realizarse visitas o Inspecciones de manera Inopinada a fin de ver la situación de los obreros y realizar Orientaciones y Capacitaciones a los obreros con el fin de que no sean sorprendidos en sus derechos laborales que se violan que no ocurre en la realidad.

2.-Explique Usted porque no se reconocen los derechos laborales y/o beneficios sociales de los obreros municipales contratados bajo el Régimen del CAS como si se hace con los contratados del D.L N° 728?

En mi opinión muchas veces las municipalidades realizan Contrataciones que no corresponden según indica la Ley Orgánica N° 27972 por lo que no otorgan los beneficios o derechos laborales que por ley le corresponden a los obreros municipales.

3.- Explique Usted en qué medida se vulnera el derecho a la estabilidad Laboral de los obreros municipales al no estar contratados en el régimen laboral que establece la Ley Orgánica N° 27972?

Es un derecho que se vulnera en gran medida ya que en varias oportunidades como en el caso del Contrato Administrativo de Servicios mayormente lo realizan a plazo determinado no contando así que dichos trabajadores no cuentan con una estabilidad laboral siendo este el índice primordial como derecho laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.

1.- Según su opinión ¿Cuál cree usted que es la percepción de los obreros municipales frente a la afectación del derecho a la compensación por Tiempo de Servicios en el Contrato Administrativo de Servicios?

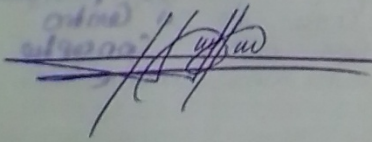

Que los obreros municipales al ser contratados bajo el CAS, no cuentan con una CLS vulnerando dicho beneficio que es primordial cuando un trabajador cesa de su centro de labores y contase con dicho concepto remunerativo para tener una mejor calidad de vida.

2.- Explique Usted los defectos u omisiones existentes del Decreto Legislativo N°1057 que afectan los derechos de los obreros municipales contratados en el Decreto Legislativo N°1057 en comparación al Decreto Legislativo N°728?

La diferencia es que se puede advertir que estos contratos se utilizan para cubrir un cargo de naturaleza permanente.

3.- Señale Usted ante la transgresión del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, existentes del Contrato Administrativo de Servicios que alternativas propone usted para garantizar estos derechos laborales de los obreros municipales ante el incumplimiento de la Ley Orgánica N°27972?

- En este caso que los obreros municipales pasen a la Ley Sente N° 30057 con fin de que sean reconocidos sus derechos laborales de los obreros municipales.

SELLO	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 <p>PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO</p> <p>MELCHOR JUSTO HUIVIN GARCIA SECRETARIO JUDICIAL CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO</p>

ENCUESTA

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Título: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima

EDAD:	35 años
SEXO:	Femenino
LUGAR DONDE RESIDE:	Lima
FECHA DE ENCUESTA:	

Investigador: Jenny Julia Morales Barrera

Rellenar solo un cuadro para cada una de las respuestas.

Objetivo General	Analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima	
1	¿Cree Ud. Que se están afectando sus derechos laborales y sus beneficios laborales al ser contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree Ud. que se está cumpliendo debidamente con el régimen de contratación establecido en la Ley Orgánica N°27972?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree Usted que el estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y/o beneficios laboresbajo el CAS?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
Objetivo Especifico1	Describir el rol del estado frente a la transgresión del derecho a la estabilidad Laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el Contrato administrativo de Servicios	
3	¿Cree Ud. Que el estado está cumpliendo con sus roles frente a la transgresión del derecho a la estabilidad laboral al contratar bajo el régimen del CAS?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo

		<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿Cree Usted que el estado debería tomar las medidas necesarias para proteger los derechos laborales y/o beneficios labores bajo el CAS?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
Objetivo Especifico1	Determinar la percepción de los Obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la Compensación por Tiempo de servicios en el Contrato Administrativo de Servicios.	
5	¿Cree Usted que se está afectando su derecho a reconocerle Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el Contrato Administrativo de servicios?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
6	¿Cree Ud. que el régimen del Contrato administrativo de servicios vulnera su derecho a la Compensación por tiempo de Servicios en comparación al D.Leg. N°728?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
7	¿Cree Ud. que la municipalidad Metropolitana de Lima debería respetar el régimen laboral de los obreros establecido en su Ley Orgánica N°27942?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: José Jorge Rodríguez Figueroa
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 10707902 Telf: 982285638


 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO CALH N° 1048
 ADMINISTRADOR CLAP 3363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA Torre Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la universidad cesar Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: EA.T.R.S.V.S.I.A
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

S:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 23 de Junio del 2015

(Firma)
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 69961444 Telf.: 980753944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Jessica Rocas C. de Alberto
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la universidad Cesar Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jenny Jilín Montes Borja

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										✓			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										✓			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										✓			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										✓			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										✓			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										✓			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										✓			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										✓			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										✓			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										✓			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 26 de junio del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 07203764 Telf. 467059885