

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA
VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE
CARABAYLLO 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA:

Grecia Sarai Denegri Taipicuri

ASESORES:

Mg. Israel Ballena Cesar Augusto

Dr. Rodriguez Figueroa, José Jorge

ASESOR METODOLÓGICO:

Mg. Flores Medina Eleazar Fernando

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral.

**LIMA-PERÚ
2018**

Página del Jurado


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
 Denegri Tapicari Grecia Sara
 cuyo título es: "El contrato Laboral del trabajador
obrero municipal y la vulneración de sus
derechos en la municipalidad de Carabaylo 2017

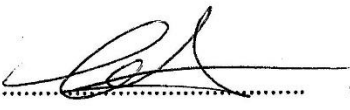
"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: ..L.. (número) ...D.E.C.E.S.
 (letras).

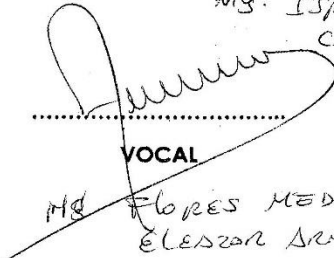
Lugar y fecha Lima, 11 de diciembre de 2018



PRESIDENTE



SECRETARIO
 Mg. ISROEL BOLLENA
 CESAR AUGUSTO



VOCAL
 Mg. FLORES MEDINA
 CESAR ARMANDO

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A mi familia y especialmente a mis padres que durante el periodo de esta carrera han sido de apoyo emocional y económico, y que son mi motivo para seguir adelante.

Agradecimientos

A Dios por su gracia y amor, porque cuida de mi familia.

A mis amigos, a mis profesores y a la Universidad Cesar Vallejo porque me han brindan el apoyo para culminar este trabajo satisfactoriamente.

Declaración de Autenticidad

Yo, Grecia Sarai Denegri Taipicuri, estudiante de la Escuela de Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; con la tesis titulada “El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo”, declaro bajo juramento que:

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) La tesis es propia de mi autoría.
- 2) He respetado todas las fuentes empleadas para elaborar el trabajo de investigación, citando las referencias, por ello no es plagio,
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Reconozco que mi trabajo de investigación puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

Por lo tanto, de descubrir uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, Diciembre de 2018



.....
Grecia Sarai Denegri Taipicuri

DNI N° 70996695

Presentación

Señor presidente

Señores Miembros Del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada *El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la municipalidad de Carabayllo 2017*, con el fin de obtener el título profesional de abogada.

En virtud a lo expuesto, la presente investigación se encuentra definida en seis capítulos. En el primero se presenta la parte de la introducción donde se define la aproximación temática donde desarrolla la problemática del estudio, trabajos previos que indican los antecedentes que se relacionan con nuestras categorías de la investigación, así como el Marco teórico que son las teorías y fundamentos jurídico relacionadas al tema, justificación del estudio, los supuestos y objetivo del trabajo. En el capítulo dos se presenta el Método de Investigación, diseño, tipo de investigación, la población, la muestra y las técnicas del instrumento y otros aspectos referencia a la metodología. En el tercer capítulo es la descripción de los resultados de la guía de entrevista y el análisis documental. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de resultados con respecto a los diferentes temas relacionados del tema de investigación, Por último, en el capítulo quinto, sexto y séptimo se sustenta las conclusiones, recomendaciones y, finalmente se presenta las referencias bibliográficas y anexos

La Autora.

ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
Abstract	x
I.-INTRODUCCIÓN	1
1.1 Aproximación Temática	2
1.2 Marco Teórico	10
1.3 Formulación del Problema	50
Problema general	50
Problemas específicos	50
1.4 Justificación del estudio	50
Justificación teórica	51
Justificación metodológica	51
Justificación práctica	51
Contribución	52
1.5 Supuestos y Objetivos del Trabajo	52
Supuestos Específicos	53
Objetivo General	53
Objetivo Específico 1	53
Objetivo Específico 2	53

II.-MÉTODO	54
2.1 Diseño de Investigación	55
2.2 Métodos de Muestreo	55
2.3 Rigor Científico.	57
2.4 Análisis Cualitativo de los datos.	59
2.5 Aspectos Éticos	59
III. RESULTADOS	60
IV. DISCUSIÓN	76
V.CONCLUSIONES	86
VII. RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	91
ANEXOS	97
Anexo 1 - Matriz de consistencia	98
Anexo 2– Ficha de Entrevista	100
Anexo 3 – Validación de Instrumento – Ficha de Entrevista	103
Anexo 4- Validación de Instrumento- Análisis documental	106
Anexo 5- Entrevistas aplicadas a los especialistas laborales.	109
Anexo 6 – Análisis de Fuente Documental	139

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como referente el tema del contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017, siendo que en la actualidad los gobiernos locales, tienen como preferencia solo contratar bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios conocido como CAS a la mayoría de sus trabajadores, excluyendo la modalidad contractual que le corresponde al trabajador obrero municipal; conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, la cual se sujeta al régimen privado, este tipo de acción trae en consecuencia que al obrero se le prive de derechos y beneficios, que conforme a su naturaleza de la prestación brindada, como es de limpieza pública, parques y jardines, serenazgo y otros campos, es una actividad permanente que requiere la comunidad y que por regla general tal como indica la Ley de Fomento del empleo del Decreto Legislativo N°728; se presume que todo trabajador tiene derecho a un contrato indeterminado, salvo prueba en contrario. Se utilizó el tipo de estudio básico, de método cualitativo, con la estructura de casos que responden con el objetivo de estudio, y como instrumento utilizado fue la guía de entrevista, donde los 10 sujetos entrevistados, entre ellos abogados especialistas en materia laboral, jueces, y procuradores municipales, describieron su juicio sobre la problemática de la presente investigación.

Luego, se utilizó el análisis de fuentes documentales donde se realizó una evaluación minuciosa en la clasificación de las fuentes, obteniendo extractos principales de cada uno de tal manera que sustenten el planteamiento de la presente investigación. Y finalizó con la discusión, conclusión y recomendaciones en base a los resultados obtenidos

Palabras Claves: Contrato laboral, obrero, vulneración, derechos y beneficios laborales

Abstract

The present work of investigation, has like reference the subject of the labor contract of the municipal worker worker and the violation of its rights in the Municipality of Carabayllo 2017, being that at present the local governments, have as preference only to contract under the modality of the Contract Administrative Services known as CAS to the majority of its workers, excluding the contractual modality that corresponds to the municipal worker worker; According to the Organic Law of Municipalities N ° 27972, which is subject to the private regime, this type of action brings about that the worker is deprived of rights and benefits, which according to the nature of the service provided, as is of public cleaning, parks and gardens, serenazgo and other fields, is a permanent activity that requires the community and that as a general rule as it is indicated by the Law of Promotion of employment of the Legislative Decree N ° 728; it is presumed that every worker has the right to an indeterminate contract, unless proven otherwise. We used the type of basic study, qualitative method, with the structure of cases that respond with the objective of study, and as an instrument used was the interview guide, where the 10 subjects interviewed, including lawyers specialized in labor matters, judges, and municipal attorneys, described their judgment on the problems of the present investigation.

Then, we used the analysis of documentary sources where a thorough evaluation was made in the classification of the sources, obtaining main extracts of each one in such a way that they support the approach of the present investigation. And it ended with the discussion, conclusion and recommendations based on the results obtained

Key words: Labor contract, worker, violation, rights and labor benefits

I.-INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación Temática

Actualmente el País ha recaído en irregularidades a través de las contrataciones laborales, para incorporar trabajadores con desconocimiento de sus derechos, en los distintos organismos del régimen Público, tal hecho transgrede los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, porque la obligación del Estado frente a las relaciones laborales, no conlleva a ser limitada, desconocida o desprecie la dignidad del ciudadano, tal acción nos enmarca a la inconstitucionalidad.

Los gobiernos locales, a través de la historia ha sido cambiante para aplicar los contratos laborales de los trabajadores del sector Público, sin embargo, en sujeción a la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, vigente desde el 27 de mayo del 2003, en el artículo 37, la cual menciona que los obreros que prestan sus servicios a los gobiernos locales; deben estar reconocidos por el régimen contractual de la actividad privada, por lo que corresponde cumplir estrictamente con los beneficios y derechos contemplados en tal ley.

En este momento indiscriminadamente la Municipalidad Distrital de Carabayllo gestiona contratos que no se encuentran conforme a la Ley Orgánica de municipalidades N°27972, en perjuicio del obrero municipal, ante ello se observa una serie de demandas judiciales con procesos dilatorios que afectan principalmente al obrero municipal, vulnerando su capacidad de gozar plenamente sus derechos y beneficios laborales; y perjudicando su proyecto de vida.

Se debe considerar que según informe SERVIR en el año 2015, la tasa de informalidad de los servidores públicos en los gobiernos locales es del (26%), tomando como fuente las planillas electrónicas, que presentan las municipalidades.

En las estadísticas Municipales del año 2016, según el INEI la cantidad de trabajadores entre los años del 2010 al 2015, ha existido un incremento de personal en el sector del gobierno local, como es de los obreros de limpieza pública de (19,2 %), otros obreros en (130,6%) y personal de vigilancia en (208,2%).

El servicio de otros obreros en las municipalidades, tiene mayor cantidad en el departamento de Moquegua (63,5%), la Provincia Constitucional del Callao (48,2%) y el departamento de Cusco (46,7%) (p.24).

En consecuencia, la modalidad contractual para el obrero en los gobiernos locales debería estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N ° 728; sin embargo, la municipalidad de Carabayllo de forma arbitraria establece suscribir el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) para los obreros, incurriendo en la infracción de tal derecho.

Este ordenamiento jurídico el CAS, es un régimen de naturaleza temporal en el sector público, por lo que no puede ser establecida para los obreros, debido a que las actividades que realizan son de naturaleza permanente y además este contrato no contempla todos los derechos laborales que se encuentran en el Decreto Legislativo N°728, como el derecho del pago del CTS (Compensación de Tiempo de Servicios), las cuales todos los trabajadores que laboren más de 4 horas diarias y se sujeten al régimen privado tienen derecho a este beneficio, por lo que se puede evidenciar que en un obrero municipal trabaja más de 4 horas diarias en la semana laboral, la cual incumplir estos derechos conlleva a una arbitrariedad.

Esta arbitrariedad contractual nos enmarca la insuficiencia del Estado, considerando que la gestión municipal, no está cumpliendo con la función de administrar correctamente los contratos laborales que corresponden a los obreros municipales. Debemos considerar que a pesar de su autonomía administrativa como lo menciona en la Ley Orgánica de Municipalidades en el artículo II, sin embargo en el ejercicio de sus funciones se denota el abuso de poder de la gestión municipal, este hecho transgrede el derecho laboral constitucional, que conforme en el artículo 10 °, el Estado la cual es el gobierno local otorga el derecho a toda de persona a la seguridad social y su amparo ante las obstrucciones o discrepancias que puede acarrear la ley con la sola razón de mejorar la calidad de vida del ciudadano, por lo que pretender aplicar el Decreto Legislativo N°1057 a los obreros municipales afecta el principio de progresividad de los derechos laborales y así también el principio protector que ante cualquier regla se debe favorecer al trabajador.

Así también en nuestra constitución en el artículo 1º, contempla la defensa de la persona humana y el respeto por su dignidad.

Aparisi (2004) Se puede describir que la dignidad humana, se basa en el lineamiento ético –jurídico, debido a que se denota principalmente en la realidad de cada ciudadano, la cual corresponde respetarlo sin ninguna condición (p.262). Se refiere a que el ser humano está sobre todo poder, sin distinción alguna con el deber de ponderarlo y ampararlo.

La función de la OIT en la cooperación técnica (2006), este programa de la OIT promueve todas las acciones en la defensa de los derechos. La instauración del programa de Trabajo decente y sus lineamientos para colaborar con los países e instituir políticas que se encuentran establecidas en derechos fundamentales correspondientes. A si también a través de estudios de investigación se ha comprobado que cuando se cumple de manera efectiva los derechos fundamentales de los trabajadores se llega a un resultado efectivo, para el desarrollo y progresión económica. (p.59).

Como parte del estudio temático y conceptual que nos ayuden a fundamentar el presente estudio, se han acogido diversos antecedentes relacionados al abuso contractual en el sector público, debido a que en el municipio local de Carabayllo se ha suscitado la arbitrariedad en los contratos de los obreros de actividades manuales y físicas, con el fin que los derechos laborales reconocidos en la norma y en la constitución sean cumplidos dentro del sector público, como así también nos permita acrecentar los conocimientos que hasta ahora se tienen, dentro del marco referencial tanto en el ámbito nacional como internacional.

Trabajos Previos

Al respecto Tamayo refiere que: en toda investigación científica se debe empezar consignando los trabajos previos o antecedentes, debido que disponemos de esa información o conocimientos y por lo tanto, somos conscientes de que existe un vacío o un problema que se debe investigar. Por lo tanto, es desde ese conocimiento que recogemos, es que visualizamos la necesidad de solucionar dicho problema o vacío jurídico (2003, p. 95)

Primera Categoría: Contrato Laboral

Entre los antecedentes, se destaca el trabajo de investigación de:

Vargas (2015), en la tesis cuantitativa de la *Contratación de Obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*, para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga.

La investigación se basa en establecer los lineamientos jurídicos del régimen laboral del obrero en la Municipalidad de Huanta, de manera que elimine la mala gestión municipal y obtenga una óptima estabilidad presupuestal. El gobierno local en mérito de sus funciones debe dar a conocer los derechos laborales del obrero para proteger su dignidad y mejorar su calidad de vida (p.4).

Los entes municipales de los gobiernos locales, se basan el manejo de su administración en el presupuesto público, y que por ende la gestión municipal se sujeta a los lineamientos en tener un personal capacitado para tener una óptima estabilidad presupuestal. Y no dejando de lado la transparencia de sus funciones, reconociendo los derechos de los trabajadores.

Beltrán (2013), en su tesis titulada *La Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*, para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial en la Universidad Privada Pontificia de Católica del Perú.

Esta fuente considera que el Estado en los últimos años no ha cumplido con su deber de respetar las normas laborales, debido a que se ha realizado contrataciones de personal con la Modalidad CAS (Contratación Administrativa de Servicios) sin restricciones, infringiendo los procedimientos administrativos en perjuicio de los trabajadores del sector público. (p.5)

Y la solución de esta problemática se lleva por dos posturas que se contraponen, donde el primero es la insuficiencia del Estado de contratar una mayor demanda de trabajadores, sin considerar el apretado presupuesto y el segundo los derechos reducidos de los trabajadores que se contratan por CAS (p.89).

Esta controversia genera una problemática que en la actualidad los entes municipales siguen manejando, y que hasta ahora solo conlleva a solucionarlo en sede Judicial, donde

los magistrados resuelven en favor al obrero en respeto de las normas, sin tener en cuenta el tema del presupuesto público.

Gaceta Laboral (2017) en su artículo titulado *Los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y no pueden ser contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios*.

En dicho artículo menciona que el Colegiado Supremo en Cas.19751-2015, señala que los obreros municipales se deben acoger a los contratos sujetos al régimen de la actividad privada de tiempo indeterminado, en referencia al principio de la norma más favorable al trabajador y no bajo al Contrato Administrativo de Servicios que por naturaleza es un contrato de tiempo limitado. (Considerando Sexto).

Así también se considera que realizar este tipo de contratos se estaría excluyendo el avance que se ha desarrollado para las normas laborales en favor del trabajador.

Por ello vemos un precedente jurisprudencial del colegiado supremo, que indica una vez más que el obrero por la naturaleza de sus labores, y por el Principio de la norma más favorable al trabajador debe estar sujeto al régimen privado.

Ruiz (2016) en su tesis titulada *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de primacía de la realidad*, para optar el título profesional de abogado de la Universidad Católica San Pablo.

Teniendo en cuenta el principio Primacía de la Realidad sus funciones se desarrolla en la protección del orden público laboral y como base principal la dignidad humana, se concluye que el principio tiene por objetivo en reconocer la vinculación laboral dándose el caso por fraude, se aplica la ley correspondiente, y en caso de simulación relativa , se aplica el reconocimiento de la vinculación laboral la cual tiene como propósito respetar la dignidad del trabajador, y ambas formas no pueden recaer en fraude laboral (p. 119).

Este Principio de Primacía de la Realidad, es fundamental para el reconocimiento del vínculo laboral del trabajador con el empleador, debido a que se basa en los hechos de la

relación laboral y no por la suscripción contractual, en defensa de la arbitrariedad de los empleadores y respetar la dignidad del trabajador.

Camargo (2014), en su Ensayo Argumentativo titulado *Desnaturalización del Contrato administrativo de prestación de servicios*, trabajo de grado para obtener el título de especialista en Derecho Administrativo en La universidad militar nueva granada dirección de postgrados de la facultad de Derecho seminario desarrollo trabajo de grado de Bogotá, Colombia.

El Estado como máxima autoridad ante al ciudadano debe cumplir con sus funciones de protección de los Derechos, dado cuenta que es un circulo de contribución dado que el rol del ciudadano es indispensable para la subsistencia económica, social y cultural del Estado, y este como garantista respete las normas establecidas en la Ley 80 de 1993, en referencia al Contrato de prestación de servicios, que no puede ser utilizado para que los derechos de los trabajadores sean discriminados, incumpliendo el principio Constitucional de Buena fe. (p.23).

En el caso de la Ley en Colombia, se entiende que el rol de la ciudadanía y del Estado es fundamental para la estabilidad económica, social y cultural, y que realizar contratos no debería estar sujetos en discriminación laboral, sin tener en considerar el Principio de la buena fe, que todo acto jurídico debe basarse en la predictibilidad de informar todo contrato y que se sujeta a valores como la honestidad con el fin de cumplir con la obligación.

Segunda categoría: Vulneración de los derechos

Entre los antecedentes, se destaca el trabajo de investigación de:

Marcenaro (2009) en su tesis titulada *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*, para optare el grado Académico de Magister en Derecho Constitucional en la Universidad la Universidad Privada Pontificia de Católica del Perú.

Menciona que el derecho laboral ha sido analizado en diversos puntos. Por lo tanto, en la perspectiva del derecho al trabajador es la que corresponde a una determinada parte del grupo social la cual su estabilidad se sujeta al trabajo. En otro punto se puede señalar

que son derechos colectivos ya que pertenecen a los grupos de la sociedad como, trabajadores, ancianos, niños, etc. Así también se puede entender como derechos económicos debido a que otorgan protección a los ciudadanos de la población en la industria, administración y asignación de bienes. Existen ciertos conceptos que manifiestan que es un derecho de crédito por que se refiere de obligaciones del Estado para la sociedad. Y por último señala que pertenecen a derechos de igualdad, debido a que se busca remediar la inestabilidad que se encuentran en la sociedad (p. 29).

Se puede entender que el derecho laboral en una sociedad democrática, que cumple su rol de respetar las normas constitucionales, pero se divide en diversos puntos en referente de la materia laboral, como es la importancia de la estabilidad laboral, y los derechos colectivos de la sociedad. Pero también se considera como derecho económico, debido que se ofrece una labor en retribución remunerativa. Así también el Estado es un centro de crédito por que se manifiesta con obligaciones frente al ciudadano, y así mismo se busca el derecho de igualdad por la discrepancia en cada sector de la sociedad.

Mariscal (2013), en su trabajo de investigación titulado *La Defensa Publica De Derechos Laborales, Como Mecanismo De Apertura Al Acceso A La Justicia Para Trabajadores Con Bajos Ingresos Económicos*, para optar el grado académico de licenciatura de Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

En su estudio propone que los trabajadores con bajos recursos económicos se le permitan efectuar sus derechos laborales sin ninguna distinción, fortaleciendo a los grupos sociales discriminados por el Estado. (p.15).

Es de conocimiento social que el trabajo es parte del desarrollo de una nación, por ello cada trabajador busca la solución de respetar sus derechos laborales y recurre ante el Estado, sin embargo, existen muchos que, por falta de un empleo estable, no encuentra los medios necesarios para mejorar la calidad de vida familiar de manera oportuna. (p.97).

Por lo mencionado, hace referencia que se conoce que la clase obrera pertenece al sector menos favorecido de la sociedad, debido a que su alcance remunerativo es básico, un sueldo de lo que se establece desde del mínimo vital y no se alcanza pretender un sueldo

de un profesional, es por eso que exige todos los derechos laborales para que puedan tener un ingreso económico que satisfaga sus necesidades básicas.

Condezo (2012), en su tesis titulada *Vulneración de Los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*, para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Privada Norbert Wiener.

Considera que la problemática de los trabajadores sujetos al régimen público, es que se encuentran en un estado limitativo de sus derechos laborales a través de contratos que no está sujeta a los principios fundamentales. Teniendo en cuenta que existen precedentes de la eliminación de este tipo de contratos, sin embargo, no hay una fuerza vinculante jurídica, que repercuta la situación vulnerable de los trabajadores. (p.6).

Cuando el régimen CAS fue promulgado y concedió derechos a los que se encontraban sujeto al contrato de servicios no personales, pero sin considerar los derechos y beneficios que corresponde en su totalidad por ley. (p.100).

Este trabajo se sustenta en la eliminación definitiva del Contrato Administrativo CAS, porque en no cumple con la totalidad de derechos y beneficios que todo trabajador del sector público le corresponde, y denota un aspecto discriminatorio.

Charrutti (2015), en su trabajo de investigación titulado *Los Limites Jurídicos al Poder de Dirección del Empleador: Especial Consideración de la profesionalidad del trabajador una visión comparada España-Uruguay*, para obtener el doctorado de Derecho Fundamentales y Libertades Públicas, de la Universidad de Castilla la Mancha de Ciudad Real, España.

El trabajador es inherente a los derechos fundamentales y este puede sobrepasar a cualquier vínculo jurídico contractual. Estos derechos deben ser exigibles en la contratación laboral ante el empleador. (p.104).

Charrutti (2015). En el código civil en el art 29°, todo tipo de contrato debe basarse a la buena fe, lo cual conlleva a cumplir con todo lo que se señala en ella misma, si no ejecutar su cumplimiento según sea la naturaleza contractual, es así también en el artículo 4° del código general del proceso que refiere a la no competencia desleal, en caso del trabajador

no permitir obtener gratificaciones o revelar hechos fundamentales del trabajo y en el caso del empleador debe estar basado en cumplir con toda obligación que conlleva el contrato, que es el aspecto moral y civil del trabajador. (p.161).

En este aspecto, se considera que no se puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, que se relacionan con su empleador por medio de un vínculo contractual, por el contrario, deben ser exigidos, conforme al principio de la Buena fe, que todo empleado tiene la obligación de cumplir lo estipulado del contrato sea en el aspecto moral, en base a la honestidad de respetar la modalidad contractual que pertenece su trabajador y cumpliendo civilmente los beneficios respecto a ella, y el deber del trabajador de respetar los deberes laborales según las actividades que le corresponda, sin perjuicio de la relación laboral.

Rueda (2011), en su investigación de la *“Inconstitucionalidad del CAS”*, de la Universidad de San Martín de Porres

En sus conclusiones llega a observar que el contrato CAS vulnera los derechos que se encuentran enmarcados en los principios laborales que son la de Igualdad Laboral, Continuidad Laboral, Primacía de la Realidad, Defensa frente al despido Arbitrario, la condición más favorable al trabajador en referencia a las remuneraciones equitativas y las condiciones del entorno laboral del trabajador. (p.123).

Claramente se puede observar que estos principios laborales, son elementales para dar a conocer que el Contrato CAS no cumple con su naturaleza contractual de los derechos constitucionales, y que por lo tanto al encontrarse en el sector público crea un perjuicio a la clase trabajadora.

1.2 Marco Teórico

Desde el punto de vista del marco teórico referencias de la presente investigación, es preciso señalar que todo estudio científico necesita una fundamentación técnica, humanística que pueda servir para comprender el problema de investigación. Al respecto De Souza señala lo siguiente: el desarrollo de la base teórica y conceptual es un momento importante en toda investigación científica, debido que se establece los fundamentos conceptuales que serán utilizados en el estudio, los mismos que deben ser correctamente plasmados y comentados por el tesista. Para lo cual es imprescindible que exista una conexión entre la teoría y el problema objeto de estudio. (2004, p. 31).

En nuestro trabajo de investigación la primera categoría se desarrolla bajo el concepto de:

EL CONTRATO LABORAL

Sin dejar de lado el concepto de Contrato que según el autor:

Schreiber (2011). Su relevancia se entiende por qué es un mecanismo legal que se desarrolla en la económica, necesaria para la sociedad, y bajo cualquier sistema político que exista sin ninguna exclusión, su función de cumplir con las exigencias humanas, de lo más simple a lo más complejo (p. 15-16).

Por lo mencionado, quiere decir que el Contrato es una herramienta legal que se encuentra en toda sociedad de políticas inclusivas en beneficio al desarrollo económico, en base a una relación jurídica de exigencias necesarias por las partes que la suscriben, para que cumplan con lo pactado.

Respecto a la categoría denominada Contrato Laboral se describe como:

Armando (2012). Existe un contrato de trabajo bajo cualquier configuración o denominación, cuando una persona se encuentra obligada a proceder actos de ejecución de obras o brindar servicios hacia otra persona sujeto a una subordinación, ya sea por periodo determinado o indeterminado, y como consecuencia se le reconoce su pago. Las cláusulas que se encuentran en el contrato, las estipulaciones del otorgamiento de servicios se sujetan a las normas de orden público, estatutos, y los convenios colectivos. (p. 109).

Por lo tanto, el contrato de trabajo es el acto que una persona se obliga frente la otra mediante labores que le fueron encomendadas, con el fin de un beneficio remunerativo mediante un contrato permanente o temporal. Este contrato debe estar sujeto a los derechos reconocidos en la constitución y las normas laborales.

Toyama (2008). El contrato de trabajo es el acuerdo de la voluntad del trabajador con el empleador, la cual otorga sus servicios de manera personal, bajo una relación subordinación. (p.47).

Para este autor, el contrato trabajo se sujeta a los elementos principales de una relación laboral, donde el trabajador brinda sus servicios de manera personal, bajo las condiciones del empleador, a cambio de una remuneración.

Rodríguez (2010). El contrato de trabajo corresponde a las acciones jurídicas integradas en un vínculo de obligatoriedad. En consecuencia, de este contrato surge la vinculación hacia el trabajo, donde las partes que son el trabajador y empleador se encuentran obligados a efectuarlos y tienen el derecho de reclamar determinadas prestaciones como el trabajo cumplido para el empleador y la remuneración justa para el trabajador. (p.211).

De tal manera que esta obligatoriedad de cumplir con lo estipulado en el contrato tanto como el empleador y el trabajador, conlleva que esta relación jurídica laboral pueda estar sujeta bajo las normas laborales, que para el trabajador debe desempeñar con todo lo demanda de las actividades que fueron destinadas, y el empleador debe brindar una remuneración justa, la cual conlleva a respetar los derechos y beneficios del trabajador. En este caso, el tema de investigación los gobiernos locales, como es la municipalidad de Carabayllo, no cumple con las exigencias que se encuentran sujetas a los obreros, por ello realizan demandas de cumplimiento de las normas laborales.

Neves (2007). El contrato de trabajo constituye evidentemente derechos y obligaciones para las partes donde se reconoce los derechos laborales individuales. Así también es una acción reguladora que no crea normas si no la única vinculación de obligaciones por las partes. (p.70).

Estas precisiones de derechos y obligaciones, que se presentan en una relación laboral, se encuentran en la actualidad muy excluidas, teniendo en cuenta que en el aparato estatal se haya vínculos contractuales, que no se sujetan a los derechos reconocidos tanto en la ley laboral y las leyes fundamentales de la constitución.

Rendón (2001). Es el convenio por la cual una persona se obliga a prestar sus servicios a disposición de otra, sujetos a subordinación a cambio de una remuneración. (p.11).

Por lo tanto, se puede describir que se establece en dos fases consecutivas, la cual en la primera fase el trabajador realiza un acto de compromiso de otorgar sus servicios frente una sujeción de dependencia ante el empleador, y este de otorgarle una remuneración, se puede determinar como un acto jurídico contractual. En la segunda fase el contrato se presenta como una relación obligacional, en la duración de ella misma. Por lo tanto, el contrato no es solo una relación por un acuerdo, sino porque durante el tiempo sea un contrato determinado o indeterminado, se encuentra obligado ante el empleador otorgando su fuerza de trabajo. Así también en el art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), donde precisa que los servicios de prestación persona que son remunerados y bajo subordinación, se puede configurar un contrato de trabajo de plazo indeterminado.

Elementos del Contrato laboral

Se describe los elementos esenciales:

Prestación personal del servicio:

En el artículo 5 LPCL los servicios que son de concepto laboral se deben prestar de forma personal y directa únicamente por el empleado como una persona natural.

Esta no puede ser delegada para la ejecución de los servicios a los terceros. En excepción que el personal requiera ayuda por un familiar directo que esta sujeción de dependencia personal, siempre sea por causa excepcional.

Toda prestación de servicios, tiene como característica de que debe ser únicamente con el personal contratado, este debe cumplir con las obligaciones encomendadas por el empleador.

Remuneración

En el artículo 6 LPCL, se entiende que los servicios que se brinda debe constituirse una remuneración para toda consecuencia legal la totalidad de lo que recibe el trabajador por otorgar sus servicios, sea por dinero o especie, sea cualquier forma se basa en la libre disposición. Las ciertas cantidades de dinero que se le concede al trabajador en el tema de alimentación, sea desayuno, almuerzo o refrigerio o cena de ser el caso, tienden a ser remunerativas. Así también la remuneración sobre los asuntos de aportes y contribuciones a la seguridad social, prestaciones alimentarias no constituyen la remuneración computable.

Subordinación

Villela (2015). El contrato de trabajo el empleador tiene la autoridad de indicarle al empleado las órdenes, directivas y todas las capacitaciones las que sean necesarias para alcanzar los objetivos que se encuentran trazados en la empresa. Por lo tanto, el trabajador debe cumplir con todas las disposiciones que son impartidas por el empleador con las actividades que va desarrollar. (p.2.).

En el art. 9º de la LPCL, que señala que la Subordinación el trabajador otorga sus servicios sujetos por mandato del empleador, ya que tiene las autoridades para emitir los reglamentos laborales, expedir las órdenes para el cumplimiento en sí mismo, y dar sanción por comportamientos de indisciplina, dentro de los parámetros de la razón, de cualquier falta o desobediencia de la obligación del trabajador.

Características del Contrato laboral

Infantes (2012) Las Características del Contrato se puede describir en:

Consensual

Se da por el acuerdo de las partes y de tal manera el contrato establecido pueda ser ejecutado, sin ningún rigor para su valor, con ciertas excepciones de contratos que se requiere rigurosidades por razones de orden público, en el caso de contrato a un menor de edad, extranjero y contratos sujetos a modalidad.

Oneroso

El trabajo prestado por el empleado origina la retribución en sí misma. En la constitución peruana en el artículo 24º, indica que el empleado es objeto por ley de una contraprestación onerosa razonable y proporcionado, que beneficie a su persona y familia, tanto espiritual y material. Debido a que los servicios prestados no se dan sin ninguna remuneración, por cuanto no sería un contra de trabajo.

Sinalagmático

Las prestaciones son mutuas e independientes, en la cual el empleador adjudica disposiciones al empleado, la cual debe cumplir con las órdenes que se imparte a cambio de la contraprestación onerosa.

Personal, “intuitio personae”

El trabajador realiza sus labores designadas, sin embargo, no imposibilita que el trabajador pueda ser apoyado por algún familiar directo que este sujeto a su custodia, en los casos que por su naturaleza debe aplicarse este apoyo en la labor.

Conmutativo

Las partes del vínculo laboral tienen conocimiento desde el comienzo que se ejecuta el contrato laboral. Por lo tanto, el trabajador conoce de las labores encomendadas y el empleador de la contraprestación onerosa que se efectúa por la labor. (p.4)

Bilateral

Los cuales se dan por dos sujetos (trabajador y empleador), donde se obligan con las prestaciones establecidas.

Tracto Sucesivo

En la naturaleza del contrato es permanente, sea indeterminado o determinado, pero eso no quiere decir que en el contrato no se pueda suscitar variaciones posteriores al inicio del vínculo laboral, teniendo en cuenta que no sean fundamentales y sin vulnerar algún derecho laboral de trabajo.

Principal

No tiene dependencia con otro tipo de contrato para que pueda ser válido y eficaz. (p.5).

Clases de Contrato

En las clases de contrato se divide en:

Contrato a plazo indeterminado

Saldaña (2016) El contrato trabajo se determina que la relación del vínculo laboral está basada a la diferencia de que la relación laboral el empleado a parte de su compromiso. se sujeta a las órdenes del empleador.

Por ello en el Derecho del Trabajo se predispone en el tipo de contrato de tiempo indefinido, debido a que este otorga una mayor estabilidad en el trabajo, sin embargo, el empleador dará preferencia a la contratación temporal, debido a que suscita menos gastos y da la facilidad que la empresa pueda adaptarse a las exigencias del mercado. (p.45).

Contrato a Tiempo Parcial

Arce (2006) En la contratación temporal puede darse en distintos conceptos, pero tal como la contratación estrictamente temporal, que se entiende que este tipo de contrato se ejecuta en los trabajos de naturaleza temporal o por las necesidades eventuales de las empresas. (p.8).

Por lo tanto en este tipo de contrato no se brinda la totalidad de derechos laborales al trabajador y estabilidad laboral, como se determina en la norma cuando es un contrato a plazo indeterminado

Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) en el artículo 53°, menciona que hay distintos tipos de contratos celebrados a un plazo determinado tal como:

Contrato de naturaleza temporal

Toyama (2005). En la legislación peruana se observa una flexibilidad por parte del empleador en las relaciones jurídicas para realizar contratos de naturaleza temporal, y considerado por la doctrina como el país de Latinoamérica con mayor incentivo comprende la contratación temporal. (P.107-108).

El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

En el artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que son contratos que tienen una duración de 03 años y se da entre el empleador y el trabajador, se celebra por el lanzamiento de un nuevo establecimiento o por el incremento en la actividad del mercado, por lo que no hay certeza de una posición laboral permanente.

Contratos por necesidad de mercado

En el artículo 58° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que son contratos que tienen una duración de 05 años y se da entre el empleador y el trabajador, tiene como fin contratar porque se da las alzas en la producción por la causa de los desequilibrios del propio mercado, debido a que el personal contratado no es basto.

Contratos de reconversión empresarial.

En el artículo 59° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es de 02 años, se trata cuando hay un cambio de estructura sea administrativa o tecnológica en el mercado, en la cual se puede decir que es un periodo de adaptación.

Contrato de Naturaleza Accidental

Contratos ocasionales

En el artículo 60° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es de 06 meses a un año, se trata cuando un empleado contrata en razón por una necesidad que no es habitual en las actividades laborales de la empresa, y pueda contratar a varios trabajadores.

Contrato de Suplencia

En el artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es cuanto a las circunstancias, debido a que se contrata para reemplazar temporalmente a un empleado, y finaliza cuando el empleado titular vuelve al centro de labor para realizar sus actividades.

Contrato de Emergencia

En el artículo 62° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que se da este tipo de contrato por caso fortuito o fuerza mayor y su duración es conforme las circunstancias del caso de emergencia.

Contrato para obra o servicio

Contrato de obra o servicio específico

En el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su culminación es cuando finalice la obra o servicio, y la duración se puede prolongar

conforme a la necesidad del trabajo, lo que puede darse renovaciones para el término de la obra o servicio.

Contrato Intermitentes

En el artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que se celebran por la necesidad de equilibrar actividades que son permanentes, pero no tiene un plazo establecido.

Contrato de Temporada

En el artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que solo se da este tipo de contrato en épocas del año y bajo periodos en cuanto sea la necesidad y la naturaleza de sí misma.

Desnaturalización del Contrato Laboral

Para hablar con respecto a la desnaturalización de contrato, se puede describir que anteriormente existe un contrato de trabajo y en el transcurso se llega a desnaturalizar por ciertos acontecimientos, la cual vulnera principios fundamentales del derecho del trabajo.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) en el artículo 77 menciona que los contratos son de duración indeterminada cuando:

- a) Cuando el trabajador está laborando posteriormente del tiempo que se ha establecido en el contrato, o después de un aplazamiento, la cual supera el término permitido.
- b) El trabajador en un contrato de obra determinada o servicio específico, pero luego sigue ofreciendo sus servicios ya finalizado la obra estipulada, sin ninguna renovación contractual.
- c) El trabajador titular del puesto no se reincorpora a la fecha del término establecido y el sustituido sigue trabajando bajo ninguna modalidad contractual.

- d) El trabajador demuestra que su contrato fue objeto de encubrimiento o fraude de lo que la ley establece.

La Simulación

Cabanellas (1996). La simulación según en el diccionario enciclopédico usual lo define como en latín simul y actio, que se puede entender como variación de la realidad, debido a que se trata de fingir la veracidad de un hecho. (p.429).

En la Organización Internacional de Trabajo (2003). El encubrimiento más drástico se da cuando en el vínculo laboral se aprecia una relación que no está conforme a la naturaleza que fue suscrito, sea de cualquier índole. (p.27).

El Fraude

Neves (2003). En posterior a la contratación de un contrato a plazo fijo de carácter permanente, los empleadores tienen la obligación de cumplir con contratos indefinidos, se da el caso de cometer fraude, dando un aspecto de licitud de contrato sujeto a modalidad, que impide los beneficios que exige la ley (evitar un contrato indeterminado). Es decir, hay una norma que cubre y es utilizado para evitar lo que realmente se debe aplicar conforme al derecho. (p.38).

Iruzubieta (1989). El que manifestó la existencia de un fraude de ley provee todos los fundamentos y pruebas contundentes para demostrar al juez que se eludió la aplicación de lo que establece la ley, con diferentes normas que tienen otra finalidad. (p.92).

Obrero Municipal

Concepto de Obrero

Cabanellas (1996) En el diccionario Jurídico describe al obrero como el que trabaja y realiza obras. Es un trabajador que realiza actividades manuales y recibe una contraprestación. (p.229)

Se puede notar que el factor determinante es la labora manual y la fuerza física, por el cual se enfoca a una actividad de ejecución, de forma accesible. Y con respecto a la fuerza física es el trabajo que requiere esfuerzo para realizar una labor, solo con ese tipo de instrumento para efectuar el trabajo que lo realizan los de limpieza pública, jardineros de

áreas verdes, por el cual no se necesita estudios especializados para efectuar este tipo de trabajo.

El obrero municipal

Conforme a la ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 de año 2003, la cual establece que el obrero que brinda su trabajo a los gobiernos locales se considera como servidor público sujeto al régimen privado, con todos los derechos y beneficios que le corresponden según la norma.

Sin embargo, no se especificó quienes se han considerados obreros, por el cual cuando esta norma entro a vigencia, los gobiernos locales no cumplieron con dicho ordenamiento y realizaron contratos que no se sujetaron a la norma, generando arbitrariedad en el vínculo contractual, pero no por ello en el transcurso de los años se fue esclareciendo a través de los órganos jurisdiccionales, que régimen laboral es reconocido para el obrero municipal.

El obrero en el aspecto Constitucional

Castillo (2011). La materialización de la perspectiva del derecho de la persona se basa en su sola existencia como ser independiente, desestimando cualquier fallo que pueda dictaminar el legislador. Por el cual este fallo no refleja la existencia del derecho, por cuanto en un Estado Constitucional de Derecho, se basa en el reconocimiento del derecho humano por parte del legislador.

Esta materialización se encuentra en la carta principal de un Estado de Derecho Democrático que es la Constitución Política, que se desarrolla por su efectividad y no tanto por su existencia jurídica en sí misma, debido a que este derecho es garantista y se concreta en los derechos fundamentales y derechos constitucionales (p.240).

Vargas (2015) En su informe de tesis señala que hay que considerar que el precedente vinculante relevante en cuanto a la protección del obrero conforme al Código Procesal Constitucional es Exp. N° 206-2005-PA/TC de Baylon Flores la cual se procedió en la vía laboral ordinaria y así también a la constitucional para la protección de su derecho.

Para conceder este tipo de derecho el Tribunal Constitucional se basó al principio de primacía de la realidad, debido a que las entidades municipales contrataban a un trabajador por locación de servicios, que daban la simulación de un contrato establecidos en la ley, con los elementos de subordinación, prestación personal y remuneración.

Con respecto a los obreros de las entidades municipales el Tribunal Constitucional, menciona que mayormente la calificación de obrero es a los de limpieza pública, parques y jardines, policías municipales, guardianes, choferes, personal de serenazgo, debido a que en la Ley de Orgánica de Municipalidades en el Artículo 37°, la cual no especifica que es un obrero, por ello el Tribunal Constitucional considera que lo predomina en el obrero es el trabajo de forma manual de lo intelectual, y que no se sujetan al régimen de la ley de La Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N°276, si bien es cierto son servidores públicos pero no está sometido a un carrera administrativa, por lo tanto pertenecen al régimen privado.

Este reconocimiento del obrero municipal, se ha vulnerado con la aprobación del régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios, y que por parte el Tribunal Constitucional considero que esta modalidad contractual del Estado se sujeta a lo señalado por la constitución, la cual recayó en declarar infundadas las demandas de amparo que fueron impulsados desde la vigencia del CAS hasta el año 2011, durante ese periodo miles de trabajadores obreros fueron cesados y al pretender ir por la vía constitucional no fueron amparados para su reconocimiento.(p.42-43).

Se debe considerar que las leyes fundamentales enmarcadas en la Constitución brindan la protección al trabajador las cuales son:

- a. Las distintas modalidades de contractuales están en custodia y protección por parte del Estado, en referencia a la madre, el menor de edad y al impedido de trabajar.
- b. El gobierno fomenta las condiciones necesarias para el surgimiento económico y social del estado, a través de las políticas de impulso del empleo y de formación para el trabajo.
- c. En un vínculo laboral en función a la constitución no puede ser limitada, debido

a que se brinda la protección y por lo tanto no se puede ignorar o menospreciar al trabajador.

- d. Ninguna persona puede ser forzada a trabajar sin ninguna contraprestación pecuniaria o sin ninguna autorización.

Así también en el artículo 24 de la constitución enmarca los derechos de todo trabajador, las cuales se indica que:

- El trabajador debe tener una contraprestación justa y suficiente, la cual pueda sustentar a la familia y a su persona, para una comodidad material y espiritual.
- El trabajador tiene derecho a una contraprestación y beneficios sociales la cual está por encima de cualquier deber del empleador.
- El Estado debe regular las remuneraciones con la colaboración de las organizaciones de los trabajadores y empleadores.

Por lo tanto, la protección que se brinda a los trabajadores, en especial al obrero municipal no debe ser discriminatoria, por cuanto es un derecho constitucional que todo ser humano tiene el derecho de gozarlo para una buena calidad de vida.

No se debe dejar de lado que según el Decreto Supremo 017-2017-TR en el artículo 5 desarrolla las labores por los Obreros Municipales, las cuales se debe tener en cuenta debido a que este tipo de trabajo es netamente de naturaleza permanente dentro de la entidad municipal y estos son algunos de los campos:

- a. **Limpieza pública.** - Las funciones que realizan es de barrido de las avenidas; la limpieza de locales y plazas públicas; el recojo final de los residuos sólidos, etc.
- b. **Áreas Verdes.** - Realizan la actividad de conservación de los parques y jardines públicos, mantener los canales subterráneos, la fumigación, riego, etc.

- c. **Obras y mantenimiento.** - La reconstrucción de las zonas públicas, restauración de las habilitaciones urbanas, carreteras, puentes, etc.
- d. **Seguridad Ciudadana-** Se encargan de la protección de la ciudadanía (serenazgo), el cuidado de la comuna, fiscalizan locales y el transporte, etc.
- e. **Otros campos:** Choferes de los vehículos municipales, Supervisor de Limpieza Pública, entre otros.

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

Naturaleza Jurídica

Este régimen de contrato está regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 promulgado el 27 de junio de 2008, con su modificatoria en el 2011 por el DS 065-2011. Este régimen contractual es de naturaleza temporal para el sector público y mediante la Ley N° 29849, se reconoció derechos laborales que desde un principio no se encontraba en la fecha de su publicación.

Características

Conforme al Capítulo III, del Decreto Legislativo N° 1057 mencionaremos lo que hemos considerado y es lo siguiente:

Plazo:

En el artículo 5 de la norma menciona la duración del contrato, pero no establece término alguno en cuanto a la continuación del contrato, pues se renueva cuantas veces sea la necesidad, pese a señalar que no puede exceder el año fiscal.

Guerrero (2009). Este aspecto establece una inconsistencia por parte del Estado hacia los trabajadores que otorgan sus servicios bajo estos alcances de dicho régimen. Al indicar que la permanencia del contrato no se debe exceder el año fiscal en el tiempo que se ejecute el contrato, ello en efecto hace referencia a que contratos son temporales. (p.273).

Por lo tanto, ¿Por qué existen trabajadores, en este caso lo obreros que pese a haber cumplido dicho tiempo se sigue contratando bajo esta modalidad si la ley establece que

dicha modificación puede exceder el año fiscal?, ¿A qué tipo de tiempo entonces se refiere el CAS?

En el caso de la Municipalidad de Carabayllo, en el ejercicio de sus funciones excede el plazo de su renovación contractual, la cual conlleva a que existan contratos bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y los contratos de los obreros municipales duran un aproximado de 3 hasta 10 años, pero conlleva a una arbitrariedad contractual, debido a que el contrato laboral está sujeto al régimen privado.

Modificación Contractual:

En el artículo 7 tenemos la Modificación contractual, la entidad y con una base justificación podrá cambiar el lugar, tiempo y modo de prestación de servicios.

Guerrero (2009). Debemos considerar el elemento de subordinación en el contrato laboral el empleador puede cambiar el perfil del contrato en cuanto a no sean esenciales en el contenido, como los turnos, días, horas de trabajo o la forma de la prestación de las labores. Sin embargo, tenemos los CAS, donde el vínculo se puede considerar solamente administrativa, la entidad contratante sin tener ninguna relación de subordinación frente al personal bajo este régimen, tiene la facultad de modificar el tiempo, lugar y modo de prestación de servicios. (p.275).

Lo que podemos identificar que este tipo de contrato, con el de plazo indeterminado es que ambos están sujetos a las obligaciones por parte del personal, sin embargo, es de conocimiento que el contrato CAS, contemplan los derechos básicos y no en su totalidad como es el del régimen privado.

Esto nos conlleva que la Municipalidad de Carabayllo, bajo este contexto en relación al obrero municipal acarrea en confusión, por parte de la perspectiva del empleador ejecuta lo establecido en el contrato indistintamente, y el obrero por su falta de conocimiento de las leyes laborales se sujeta a lo que indica el empleador, y no puede identificar que por la naturaleza contractual merece ser reconocido la totalidad de derechos que le corresponde.

Por lo tanto, el régimen de CAS se puede decir que se estableció de forma transitoria a nuestro ordenamiento jurídico, y que por su naturaleza esta modalidad contractual sirve para los trabajos de naturaleza temporal y no permanente, y establecer que este tipo de

contratos a los obreros les pertenece, incurre en una discriminación laboral, afectando la estabilidad laboral.

DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

Naturaleza Jurídica

Gerencia de Políticas de Gerencia de Recursos Humanos (2011). Conforme al Servicio Civil el régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo Decreto Legislativo 728; la cual se promulgo el 8 de noviembre de 1991, y su creación tiene como fin permitir a los empleadores contrarrestar la crisis económica que estaba atravesando el país. Por ello, se fomentó la estabilidad laboral en su totalidad, se concedió realizar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se aumentó las causas equitativas para la extinción del contrato de trabajo, la cual incluye la posibilidad de ceses colectivos. (p.62).

Se presenta el Cuadro comparativo de Cas y el Decreto Legislativo 728 la cuales se puede notar la diferencia contractual las cuales son:

Ley de Productividad Laboral	Contrato administrativo de servicios
Se regula por el Decreto Legislativo N° 728. Se rige bajo los Convenios de la OIT y su reglamento - D.S. N° 003-97-TR.	Se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento - D.S. N° 075-2008-PCM.
Sus contratos normalmente se sujetan aun plazo indeterminado, o sujeto a un contrato modal que es de naturaleza determinado.	Este tipo de contrato su naturaleza es de plazo determinado, y puede existir prórroga pero que no puede superar el año fiscal.
Este tipo de contrato se sujeta al elemento del servicio personal, la cual no se puede delegar a otra persona.	Los servicios que se ofrecen se tienden de modo no autónomo en las entidades estatales.
Este contrato tiene como los elementos principales que es la subordinación y la dependencia, debido que el empleador es el que dirige y da las órdenes al trabajador.	En este aspecto, aunque no reconoce esta ley los elementos esenciales de un contrato laboral, sin embargo, el trabajador se sujeta a todos los reglamentos del empleador.

La contraprestación se denomina salario y es de manera periódica debe ser pagada a través de planillas.	La remuneración de este tipo de contrato no puede ser menos del mínimo vital establecido por ley.
El empleador tiene el deber de cumplir con los derechos y beneficios de los trabajadores contratados mencionados en la norma.	Los derechos y beneficios, están muy reducidos, se les reconocen solo los que menciona la ley N° 29849.
La jornada laboral es de 48 horas semanales, y puede existir una modificación por el tipo modal de contrato.	La jornada es de 48 horas semanales, y no se consideran horas extras.
Los contratos se pueden aplicar en las entidades estatales y en el sector privado.	Solo se establecen los contratos en los sectores públicos.

El contrato laboral en el derecho comparado

Legislación Colombiana

En la legislación colombiana el tipo de contrataciones del sector público se desarrolla por la relación de este con el establecimiento o por el criterio de la obligación de contratar conforme a los criterios que exige la norma. (Martínez & Ramírez, 2008, p. 27).

En el ámbito laboral público que brindan servicio al gobierno son denominado como servidor Público, y este reconocido por la Constitución Colombiana en el artículo 123, es así, que el servidor público en la relación laboral con el Estado adquiere los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, indistintamente del régimen contractual que se haya establecido con el trabajador.

En el Artículo 2° del Decreto 1045 de 1978 la Ley colombiana establece prestaciones asistenciales que se les brinda a los trabajadores del sector público, la cual no es lo mismo de una contratación administrativa de Servicios de la legislación peruana, las cuales se han considerado estas, pero con un previo acuerdo con la entidad para el cumplimiento de la obligación, la cuales son asistencia médica, vacaciones, prima de vacaciones, auxilio por enfermedad, indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, auxilio de

maternidad, auxilio de cesantía, pensión de jubilación, auxilio funerario, seguro de muerte.

Por lo mencionado, podemos se puede dilucidar que en este país, todo servidor público se sujeta a un contrato que no invalida los derechos laborales reconocidos en la norma de la Organización Internacional de trabajo la cual su función es respaldar los derechos laborales, que cada ciudadano requiere, y pueda contribuir satisfactoriamente con la economía.

Jurisprudencia nacional sobre los contratos de los obreros de la municipalidad de Carabaylo 2017.

En respecto en la Municipalidad de Carabaylo se puede dilucidar que conforme a la planilla de trabajadores de la Área de Recursos Humanos existe un promedio de 780 obreros contratados bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios – CAS, y las demandas contra la municipalidad del año 2017, se extiende a un promedio de 180 conforme a área de Procuraduría Pública Municipal y los temas de los petitorios es sobre:

- Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios.
- Reconocimiento del Vínculo Laboral de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad Privada D.L N° 728.
- Reposición por despido incausado, arbitrario.
- Pago de los Beneficios Sociales y CTS.
- Indemnización por incumplimiento a las Normas Laborales.

Por lo descrito, se puede desprender que existe una indebida contratación en la Municipalidad de Carabaylo y que existe una serie de trabajadores que no se han reconocido sus derechos, y que indistintamente la municipalidad está haciendo caso omiso a las leyes laborales establecidas en la norma.

Los casos específicos a mencionar son:

Expediente 00030-2017. El 03 de Enero de 2017, la señora Bertha Leonor Baldera Chapoñan ciudadana de Carabayllo interpone una demanda contra la Municipalidad de Carabayllo de Desnaturalización de Contrato Administrativa de Servicios CAS, suscrito con la demandada desde el 03 de Febrero de 2014 hasta la fecha, solicitando en su petitorio los Beneficios Sociales correspondientes al periodo de 2014, 2015 y 2016 bajo el concepto de reintegración de gratificaciones por fiestas patrias y navidad y la asignación escolar y por último el reconocimiento como trabajadora obrera a plazo indeterminado.

Que uno del considerando de la demanda describe que la persona es una obrera de Limpieza pública, y por lo tanto, es una labor absolutamente dependiente sujeto a subordinación, y reúne los elementos esenciales del contrato de trabajo, además que, reiterada y uniforme Jurisprudencia, han señalado que los trabajadores que laboran como limpieza pública, deben ser consideradas como obreros con contrato a plazo indeterminado.

Asimismo que conforme al Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 01154-2011-PA/TC Huánuco de fecha 13 de Diciembre de 2011, menciona que teniendo en consideración que los derechos laborales son irrenunciables conforme lo indica en el artículo 26° de la Constitución, por lo tanto sea el régimen y las labores realizadas por el trabajador, estas son encubiertas por un contrato de locación de servicios y contrato administrativo de servicios, la cual es fuera de la realidad de su naturaleza laboral.

Por ello, se infiere en la búsqueda de la protección del derecho adquirido, porque acaso la desnaturalización de los contratos refiere a utilizar distintas modalidades contractuales para encubrir y excluir derechos, por parte del empleador.

A lo mencionado la Municipalidad de Carabayllo toma los siguientes considerandos para defender su postura las cuales son:

Que el Tribunal por su Por su parte, su fundamento 23 del pronunciamiento resuelto en el expediente N° 002-2010 ha establecido que el Ordenamiento Jurídico Peruano contiene

cuando menos dos regímenes laborales generales alrededor de los cuales giran otros más específicos, esto es, los regímenes laborales regidos por los Decretos legislativos N° 276 y N°728; sin embargo, en dicho pronunciamiento el Tribunal Constitucional ha establecido la constitucionalización del régimen CAS, por lo que se tiene que en el ordenamiento jurídico peruano se habla de los tres regímenes que coexisten y que son válidamente constitucionales; aún más, ningún juez puede dejar de implicarlas.

Bajo dicho esquema jurídico y ante el mandato obligatorio del Decreto Legislativo en mención; se ha venido contratando a la demandante, bajo dicho régimen; en ese sentido, no existe ningún elemento, ni medio probatorio, adjuntado por el demandante, que acredite su pretensión, en el sentido que se ha desnaturalizado su contrato de trabajo; por lo que resulta improcedente su demanda; máxime si se tiene en cuenta que en la STC 03818-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que tan sola la reposición del trabajador desnaturalizaría el Contrato de Administrativa de Servicios que por su esencia del contrato es de carácter determinado y no indeterminado.

Asimismo, se debe tener en cuenta que el Distrito de Carabayllo es uno de los más grandes a nivel nacional, en el cual la Municipalidad Distrital de Carabayllo tiene que prestar diferentes servicios (limpieza, parques y jardines, seguridad etc.), siendo que el personal dispuesto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) es insuficiente y no abarca para cumplir con las funciones propias de la Municipalidad de Carabayllo en todo el Distrito.

Es por tal motivo que se debe contratar a más personal para cubrir con los servicios de la Municipalidad; consecuentemente, el hecho de contratar a personas para que realicen labores de limpieza catalogados como Obreros, no implica que su plaza sea permanente; siendo que esta situación debe ser debidamente valorada, pues emitir fallos como el que se está cuestionando genera problemas presupuestales por personal que no se encuentra dentro del CAP.

En dicho extremo con respecto a los beneficios solicitados el demandado cabe indicar que los trabajadores CAS no gozan del beneficio de bonificación de escolaridad, así como del pago de compensación por tiempo de servicio conforme al Decreto Legislativo 1057.

En la sentencia emitida por el Segundo Especializado de Trabajo de Lima Norte, en el considerando segundo señala que el carácter tuitivo de la Constitución no solo pretende la protección tuitiva del trabajo sino enmarca al principio de Estado Social y Democrático que se desprende de los artículos 43 y 3 de la constitución.

Conforme a la Nueva ley Procesal de Trabajo en el inciso 23.2 que tan sola la acreditación de la prestación personal de servicios, se puede desprender la existencia de la relación laboral de carácter indeterminado, salvo que se acredite prueba en contrario.

Así mismo el Informe Técnico N°284-2016-SERVIR/GPGSC, que señala considerando el contenido y la esencia de las actividades que desarrollan el trabajador municipal como es de vigilancia, limpieza pública, parques jardines, la cual predomina es la actividad física, por lo que se debe considerar dentro de la categoría de obrero y en consecuencia sea considerado en la actividad privada.

Así también en consideración a la desnaturalización de los contratos administrativos de Servicios que, por la actividad realizada de limpieza pública, se denota como obrera de régimen permanente conforme a la Ley de Municipalidades N° 27972, que señala los obreros que otorgan sus servicios a los gobiernos locales son considerados servidores públicos sujetos al régimen privado, con el reconocimiento de los derechos y beneficios que corresponde según el contrato.

El fraude que ha incurrido la municipalidad es cuanto, a la contratación del personal bajo el régimen de contrato administrativa de servicios, es porque existe un procedimiento con ciertas etapas, la cual no se ha demostrado haber seguido el lineamiento de contratación, conforme lo menciona el artículo 03 del Decreto Supremo N° 075-2008.PCM.

Que las características de un contrato administrativo de servicios son de carácter temporal, y por la actividad realizada por la demandante, debida a que el servicio de limpieza pública que ofrece los entes municipales a su comunidad, son inherentes a ellas mismas y la actividad es de carácter permanente debido que en el tiempo siempre se va a brindar este tipo de servicio.

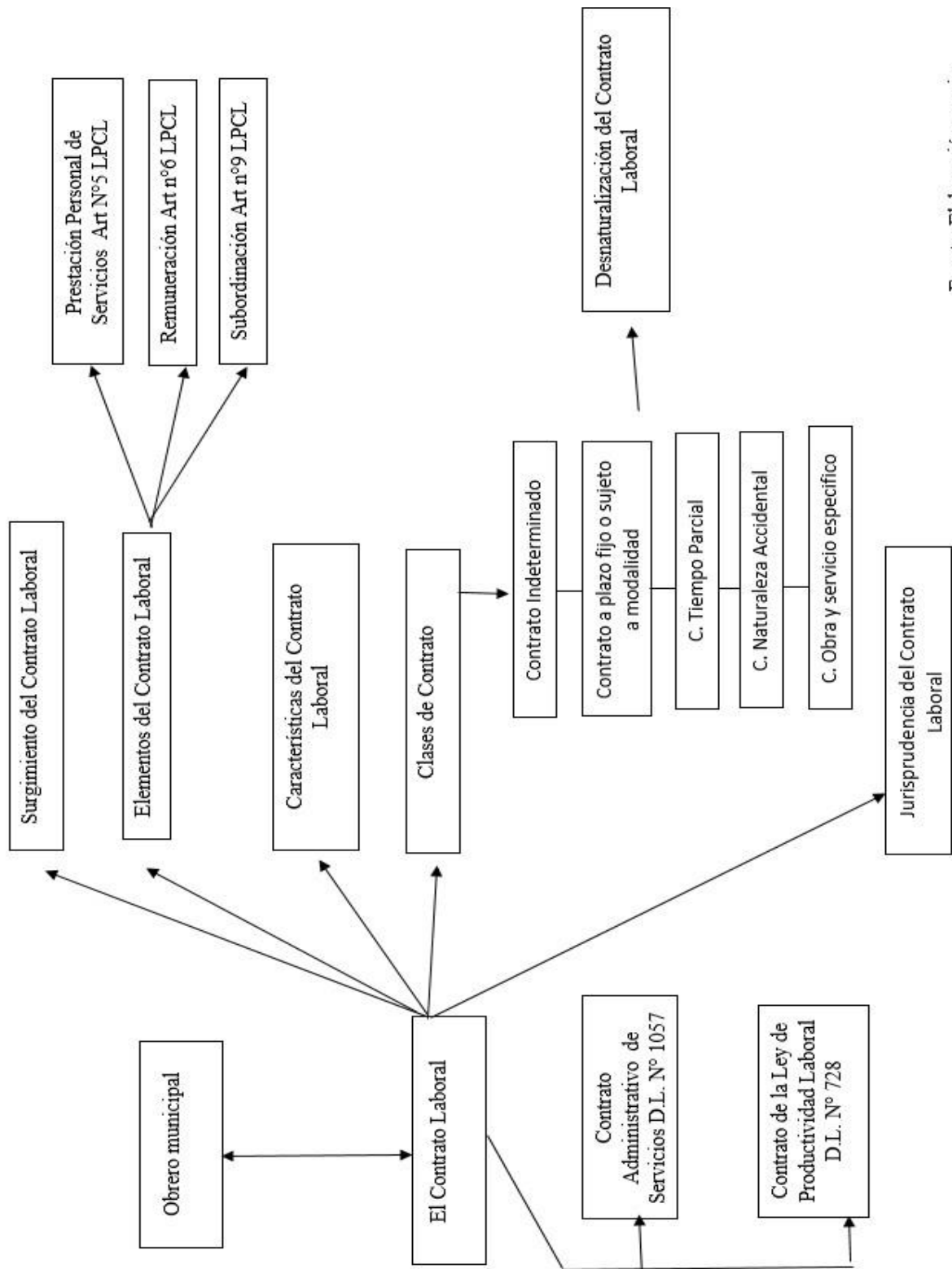
Por lo mencionado se puede apreciar la arbitrariedad por haber elaborado una contratación que no le correspondía, por lo que resulta ser ineficaz y que esta debe ser bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728.

Por otro lado, el Congreso de la Republica ha elaborado un proyecto de Ley N°2169-2017/CR, la cual precisa el Régimen Laboral de las de las municipalidades y sus trabajadores, la cual en la exposición de motivos menciona que:

La iniciativa de este proyecto va con la aprobación de la Federación Regional de obreros municipales de Lima, y manifiesta que los obreros no deberían estar sujetos a legislación servir, debido que no realizan a la carrera administrativa y por la autonomía constitucional de los gobiernos locales.

Por lo tanto, determina que los trabajadores obreros deben estar sujetos al régimen privado, debido a que los entes municipales tienen la autonomía de las políticas de gestión de recursos humanos, que abarca la organización, las reglas disciplinarias, el control del empleo, y productividad de los empleados.

Categoría 1: Contrato Laboral



Fuente: Elaboración propia

En nuestra segunda categoría del presente trabajo de investigación se denomina:

VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES

Para describir los derechos laborales, se describe el concepto de vulneración:

Según el diccionario de la RAE, es el acto de transgredir una norma o un precepto, otorgando un perjuicio. Bajo el concepto laboral, quiere decir el incumplimiento de las normas laborales del empleador frente a su trabajador.

Por otro lado, en el concepto de derechos laborales, también reconocido como derecho al trabajo.

Derecho al Trabajo

Landa (2014) describe que: El Derecho al Trabajo aconteció por el abuso e irregularidades que acontecían por parte del empleador al trabajador, quien lucraba indebidamente con las actividades realizadas de la parte menos favorecida del vínculo laboral. El empleado como máxima autoridad irrefutable no otorgaba las condiciones necesarias para desarrollar una estabilidad laboral y un productivo trabajo, incurriendo en perjuicios notables al trabajador. (p.222).

El lineamiento desarrollado para el ejercicio de las labores del trabajador, no debe estar sujeta impositivamente, al contrario, debe ejercerse con libertad para contribuir con el trabajo y obtener los beneficios conmutativamente.

Los fundamentos que se ha descrito se materializa en el Contrato de Trabajo, la cual el empleador suscribe con el trabajador las cláusulas laborales conforme al derecho, donde inicia la vinculación laboral.

Sin embargo, en la actualidad el Derecho al trabajo no ha cumplido con la estructura laboral que se ha dispuesto en las normas, debido que los empleados utilizan diferentes modalidades contractuales laborales para sus trabajadores proporcionando bajos salarios que interrumpen el desarrollo social de nuestra sociedad y perjudican la estabilidad laboral.

Rendon (2007) Para este autor el derecho al trabajo son las normas que regulan la conducta del ser humano y sus interacciones, en este aspecto su relación laboral, y así mismo señala que podría ser un criterio ideal de la norma del cumplimiento del derecho en sí, o una obligación de un grupo que tiene la posibilidad de brindarlo y cumplirlo, como también la relación económica de la sociedad de la fuente de trabajo y su retribución pecuniaria. (p.8)

Por lo tanto, las relaciones laborales y su regulación devienen del derecho de trabajo, y su vinculación con el ser humano para hacer cumplir sus necesidades económicas.

Grisolia (2014) El infiere que el fin del derecho de trabajo, es la protección a los trabajadores debido a que es un mecanismo para equilibrar a los trabajadores con los empleadores. Su importancia de este derecho es que tiene relevancia económica y social debido a que la mayoría de los ciudadanos tiene un trabajo para su subsistencia. (p.4).

El derecho del trabajo cumple un rol formativo y de desarrollo, porque la población vive de la economía del país y se debe favorecer al ciudadano que contribuye con su trabajo a la sociedad.

Es un vínculo social, debido que se divide en dos segmentos el cómo el conjunto de normas establecidas en el derecho, y por los vínculos jurídicos que son sostenidas por tales normas. Tomando en cuenta que en la humanidad tienen relaciones jurídicas laborales que generan el derecho al trabajo.

Neves (2007). El autor considera que el derecho de trabajo, no deviene de la realización misma del trabajo sea de cualquier profesión, se adquiere este por la sencilla razón de lograr una protección frente a las contingencias que se dan por las regulaciones, es cuestión de ejecutarla para gozar de la protección. (p.9)

Por ello, este trabajo de investigación se utiliza para que el ciudadano común, en este caso el obrero se vea forjado en ejecutar sus derechos laborales, y que no pueda ser menospreciado por las circunstancias en los gobiernos municipales, que por su mala gestión presupuestal afectan a la clase trabajadora.

Boza (2011). Par el autor el Derecho del Trabajo es un método disciplinario que tiene por cargo regular las normas laborales, es decir, el vínculo jurídico y económico de forma contractual entre dos participantes llamados “empleador” y “trabajador”; para procurar un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad. (p.16).

Este método disciplinario como ente regulador, lo podemos afirmar cuando los magistrados al momento de sustentar sus fallos, su fundamento es en base a las normas y principios, que el derecho laboral establece en su doctrina como mecanismo de protección contractual para el trabajador, porque el empleador se encuentra en una mayor posición.

Principios

Los principios protectores del derecho laboral las cuales son:

a) In Dubio Pro Operario.

Plá (1998). Basados al Principio Protector el mayor interés es garantizar que no exista la desigualdad del vínculo contractual, en la norma de los derechos laborales se preocupa por salvaguardar a una de las partes, de tal forma nivelar la discrepancia que conduce a una desigualdad en el derecho. Los vínculos laborales, la parte menos beneficiada es el trabajador frente al empleador. (p.39).

Este principio se encuentra relacionado con el trabajador, pero para que se efectúe este principio protector, es necesario que exista la duda del sentido de la norma jurídica, este quiere decir cuando exista la duda de una cláusula, convenio, o ley laboral, que se encuentre suscitado por las partes, como ejemplo, podemos decir que cuando un trabajador obrero, demanda a su empleador por despido arbitrario, pero este tiene prueba con la ocurrencia policial, y el empleador tiene la carta de cese que le otorgó el último día laboral sin previo aviso y sin razones específicas, el juez debe favorecer al trabajador.

b) La Aplicación de la norma más favorable.

Romero (2012) El derecho del trabajo se ha manifestado con un definido principio para resolver las controversias la cual se identifica como la norma más favorable

En el caso que exista normas que contradigan el mismo evento, se dará preferencia a la que otorgue beneficios al trabajador. (p. 11).

Esta aplicación de la norma, se da cuando existen dos normas en controversia para solucionar un conflicto, en la teoría general del derecho la forma de dar la solución, es por la norma de rango superior, por la especialidad, o por la temporalidad. Sin embargo, en el derecho laboral, cuando dos normas se contraponen se aplica en favor del trabajador. En este caso del tema de investigación los jueces aplican la ley Orgánica de Municipalidades frente la norma especial del contrato administrativo de servicios (CAS), a favor del obrero, y cumplir con sus derechos y beneficios que se encuentra en ella misma.

c) La condición más beneficiosa

Romero (2012) El principio de la condición más beneficiosa, se caracteriza por ser contractual, debido a que las pautas del contrato se pueden dar por un consenso recíproco o así también por sola disposición personal del empleador, la cual establecen las condiciones conforme a las normas de toda clase y en concordancia a del derecho de trabajo, con gran prioridad las que se encuentran constituidas legalmente.

Esencialmente los derechos y deberes del vínculo laboral se establecen por los participantes, plasmado en un contrato de trabajo la cual no se permite el daño al trabajador bajo ninguna condición, norma, y convenio colectivo. (p. 12).

En este caso se da por la naturaleza del contrato y los derechos que se adquirido a través del tiempo, y que por razones legislativas se han derogado o modificado, esta debe cumplir su función en beneficio del trabajador. Un ejemplo es el monto de los pensionistas, que a lo largo del tiempo se fue reduciendo, de tal forma se está vulnerado esta norma.

d) Principio de Irrenunciabilidad de los derechos

Romero (2012) El principio de Irrenunciabilidad, se refiere que el trabajador está imposibilitado de menospreciar los derechos que lo respaldan, como es la Constitución, la ley, y los convenios, debido a que estos son fuente principal del

derecho del trabajo. Bajo este principio se constituye la imposibilidad de que el empleador vulnere los derechos adquiridos del trabajador, considerando que las normas laborales son de carácter imperativo. (p. 12).

Este principio es fundamental y reconocido en nuestra constitución, por el cual ningún trabajador puede renunciar a los derechos que fueron adquiridos, porque se reconoce que el derecho al trabajo, es en favor de regularizar el desequilibrio entre el empleador y el trabajador frente a las desigualdades laborales. Por lo que, en este caso, los obreros no pueden estar sujetos a contratos, que por naturaleza de sus actividades ya están reconocidas como un trabajador indeterminado con los beneficios que corresponde a la ley.

e) Principio de Continuidad de la relación laboral

Pasco (1996). Conforme al hecho esencial de protección hacia al trabajador, la cual se encuentra fundado en el principio de continuidad, la cual forma parte de la garantía del trabajador, se interpreta en la estabilidad laboral, debido a que el objetivo es la continuidad de contrato de forma indeterminada. Según lo mencionado, un vínculo laboral no puede ser accidental o esporádico, los contratos de plazo fijo o temporal son para resolver obligaciones laborales de carácter transitorias, y por casos excepcionales con causas objetivas que puedan ser justificadas, por las normas establecidas por el derecho - que es la jornada máxima, el descanso dominical, etc. El empleador está facultado en cumplir con los derechos laborales, con la objetividad y discrecionalidad en favor de la dignidad del trabajador, y la sola desvinculación debe ser sometida por una causa justificada y objetiva (p. 21).

En aplicación de este principio, se encuentra relacionado con la estabilidad laboral del trabajador, que solo puede ser aplazado o despedido de su centro de laborales por causa justa como la indica la norma, y que en caso fuera despedido de forma arbitraria tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios. La constitución en el artículo 27 es clara en cuanto a la protección del despido arbitrario, por lo tanto, señala que el vínculo pueda ser de carácter permanente a menos que se haya pactado el límite contractual.

f) Principio de Primacía de la Realidad

Goyes (2012). El principio de Primacía de la Realidad, se basa en que deben predominar las situaciones reales de trabajo sobre las que se encuentran plasmadas en un contrato de la relación laboral, revelando la realidad que se encuentra ocultas tras las formalidades, y no se puede considerar como un artilugio para ser reconocido como trabajador, sino es un principio basado a la buena fe.

En la Jurisprudencia se ha desarrollado este principio sobre la base del contrato realidad, donde se manifiesta los elementos que es: subordinación, prestación personal de servicio y remuneración, la cual plasma la existencia del vínculo laboral, indistintamente de la calificación que se le conceda. (p. 174 -175).

Así también hay que considerar Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR, que la prestación personal de servicio con la respectiva remuneración y subordinación, se entiende que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El principio de Primacía de Realidad, es un fundamento básico para todo cuestionamiento en las controversias laborales, por lo que se da preferencia a la realidad de los hechos, que una relación contractual.

Para aplicar este principio el Magistrado o el abogado, debe señalar la naturaleza de las labores y no por el hecho contractual, por lo tanto, se debe apreciar la objetividad de los hechos reales, para desmerecer el contrato que se haya dispuesto por el empleado.

g) Principio de Razonabilidad

Romero (2012). En la actualidad las relaciones laborales tienden a llegar a conflictos donde las partes deben aplicar la razonabilidad para una óptima solución. En la práctica se debe entender que las pretensiones de los trabajadores deben basarse en proporción a la razonabilidad, de tal forma los empleadores. Este Principio de Razonabilidad se fundamenta en dar una solución al conflicto laboral y no agudizar los conflictos (p.15).

Por lo tanto, se pretende que los conflictos laborales, se puedan resolver de manera justa y equitativa, conforme a las condiciones de la libertad, igualdad, solidaridad, paz, seguridad, y bienestar, etc. El límite establecido se puede aplicar en la conducta humana, donde la norma establece los límites con rigidez, y así también

donde no pueda prever los acontecimientos posibles.

h) Principio de la buena fe

Montoya (2008) El esmero es una peculiaridad de la prestación de trabajo, de tal modo que la prestación de trabajo por parte del empleado debe ser diligente y pueda cumplir con su obligación, por lo tanto se dirige a la Buena Fe que en el Derecho de Obligaciones, también se considera como la prestación, que da como resultado las obligaciones de la singularidad del vínculo laboral, a lo que específicamente se puede describir en derecho, que el trabajador es deudor de buena fe de las determinadas obligaciones: el deber de no cometer actos desleales al empleador tales como divulgar secretos o aceptar beneficios de personas ajenas del establecimiento laboral (p.323).

Este principio básicamente es lo que busca es que la relación del vínculo laboral, las partes contratantes, deben considerar que las conductas realizadas deben estar conforme a un lineamiento de lealtad y prácticas honorables, por lo que se efectivizaría una relación de estabilidad laboral idónea y fuera de conflictos, que cada día se ejecuta en los centros judiciales laborales.

Derechos y Beneficios

Conforme al artículo 79 del D.S N° 003-97-TR, los trabajadores sujetos a esta modalidad se sujetan a los derechos y beneficios, conforme a ley en un contrato de plazo indeterminado la cuales son:

El Ministerio de Trabajo describe la Estrategia laboral para la formalización laboral y menciona lo siguiente;

DERECHOS Y BENEFICIOS	
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Los trabajadores sujetos al régimen privado se les otorgan el derecho de recibir el sueldo básico vital.
JORNADA	El día máximo para laboral son de 8 horas al día y 48 horas a la

MÁXIMA DE TRABAJO	semana como máximo.
DERECHO AL REFRIGERIO	Los trabajadores tienen derecho a 45 minutos de refrigerio.
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	Los trabajadores tienen derecho a tener un descanso de 24 horas, la cuales se prefiere el día domingo de la semana. Así también reconocerle el pago por los días feriados y no laborables conforme al Decreto Legislativo N° 713 sujetos al régimen privado.
LICENCIA PRE-NATAL Y POST NATAL	Las trabajadoras tienen derecho a percibir 45 días de descanso pre natal y 45 días post-natal. Así también se les otorga 01 hora diaria en los días que labora para el derecho de lactancia.
LICENCIA POR PATERNIDAD	El trabajador se le otorga un plazo de 4 días por el nacimiento de sus hijos.
VACACIONES TRUNCAS	Conforme al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713. Se entiende que las vacaciones trucas son cuando el trabajador ha culminado su trabajo en la entidad, pero no ha terminado el año requerido para cumplir con el record vacacional, el trabajador debe cumplir el mes para poder reconocerle este tipo de derecho.
VACACIONES	Conforme al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 todo trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de vacaciones, este beneficio es cuando el trabajador haya cumplido el año en la entidad con reconocimiento de pago por los días de descansados.
JORNADA NOCTURNA (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	La Remuneración no puede ser bajo lo establecido de la remuneración mínima vital, la cual se considera una tasa de 35% de la remuneración.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	Conforme al Decreto Supremo N° 0001-97-TR, lo que respecta a CTS, el empleador en el mes de abril y noviembre debe realizar el depósito de un sueldo, este será cobrado en la culminación laboral para cubrir cualquier contingencia posterior.

GRATIFICACIONES	La Ley 28427 menciona sobre las gratificaciones y se le otorgara los aguinaldos por el mes de julio y diciembre, esta remuneración es un sueldo completo en el régimen privado, y debe cumplir todo el mes para que se le otorgue.
SEGURO DE SALUD	Según la ley 26790, el aporte de seguro de salud lo hace el empleador, que es el 9 % de su sueldo, sin ningún descuento.
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	En el artículo 38 de la ley de Competitividad y Productividad Laboral, menciona que el trabajador tiene derecho a una remuneración por despido arbitrario, que quiere decir un despido por no haber existido causa alguna o juicio que lo sustente, tiene derecho a percibir una remuneración y media por el año cumplido laboralmente.
ASIGNACIÓN FAMILIAR	En la ley 25129, se le otorga al trabajador el 10% del su ingreso mensual, cuando tiene hijos menores de edad o hasta los 24 y estén cursando estudios universitarios.

Estos derechos y beneficios, son prescindibles en un contrato de naturaleza indeterminada a lo que actualmente los gobiernos locales lo excluyen en la administración de los contratos por considerarlos un mayor gasto público, y que por su ajustado presupuesto no es conveniente que se aplique para los obreros, manteniendo el contrato CAS.

Derecho Comparado

Legislación Argentina

En la legislación argentina en el Marco de la Ley de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 en el artículo 9, menciona que las contrataciones de los trabajadores que son a plazo determinado realizan su trabajo según la naturaleza del contrato, sin consideración de los trabajadores que pertenecen a la carrera, que son permanentes y que su función es en base al régimen por la cual fue ha sido contratado.

Así también hay que considerar que el Decreto 214/2006 - Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional, se infiere que todos los derechos laborales se efectivizan para todos los trabajadores del sector público. Por ello al hacer una comparación

con la legislación peruana bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios se puede observar la deficiencia.

En la Ley Argentina en Marco de Regulación de Empleo Público Nacional – Ley N° 25.164 se describe los derechos de todos los trabajadores del sector público y son:

- La Estabilidad Laboral
- El Salario equitativo y retribución por el tiempo extra.
- La Oportunidad para la carrera.
- La Contraprestación equitativa y reconocimiento de las horas extras.
- La Negociación Colectiva y agremiación.
- La Compensación por Tiempo de Servicios y subvenciones.
- La Indemnización
- La Jubilación

En nuestra Legislación de Contrato Administrativo de servicios – Decreto Legislativo N° 1057 los derechos son:

- Contraprestación según el contrato y sin reconocimiento de horas extras.
- Si existe sindicalización
- No se otorga el CTS, y en cuanto a los beneficios sociales, las que se considera es las gratificaciones del año del mes de julio y diciembre, por un aguinaldo de 300 soles conforme a la Ley N° 29849.
- Indemnización en cuanto al despido arbitrario.
- Régimen de Pensión sea privada o del Estado.

Por lo tanto, aplicar este tipo de naturaleza contractual es contrapudecente, porque menoscaba los beneficios que en general los otros países tienen inmersos, y cumplen con labor formativa económica de su nación.

Jurisprudencia Nacional

En el expediente 7862-2017. El 10 noviembre de 2017 interpone demanda la señora García Huamán Nancy Marleni trabajadora de Limpieza Interna contra la Municipalidad de Carabayllo por Incumplimiento de Normas Laborales, ante ello la municipalidad procedió a contradecir con ciertos argumentos tales como:

En consideración lo indicado en el Informe Técnico N° 888-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 22 de agosto del 2017, el cual establece que si bien el artículo 37° de la ley N° 27972, señala que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Y en mención a lo antes indicado, dicho informe señala que no imposibilita para que los gobiernos locales puedan realizar contratos al trabajador obrero bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°1057 regulado por el CAS. Así también el informe menciona que la Ley Orgánica de Municipalidades fija para los obreros debe estar sujetos a la actividad privada, pero no es impedimento para realizar contratos con el régimen CAS cuando la coyuntura o las obligaciones del servicio se soliciten.

Ante lo mencionado se puede dilucidar una deficiencia de la Ley Servir la cual en el informe técnico Informe Técnico N°284-2016-SERVIR/GPGSC donde claramente señala que los empleados que realizan actividades de limpieza pública, parques y jardines, y choferes están sujeto a la contratación del régimen privado, sin embargo, en el Informe técnico N°888-2017- SERVIR/GPGSC, se menciona que los trabajadores obreros pueden ser contratados bajo el régimen CAS, cuando las obligaciones del servicio sean solicitadas.

Esto puede llevar a que el empleador ejecute una mala interpretación de la Ley Servir la cual puede ser aprovechado y realizar cantidad de contratos que no se sujetan a la Ley Orgánica de Municipalidades, la cual afectan al obrero municipal debido a que estos trabajadores sus ingresos principales deviene de su empleo y obtengan la subsistencia familiar y personal conforme a su proyecto de vida, pues infringirlo o evitar su cumplimiento afecta los principios fundamentales del trabajador establecidos en los artículos 23 y 24 de la Constitución.

Otro aspecto que resaltar es cuando se describe al obrero municipal, para poder encajarlo en el cuadro del régimen privado, se debe tener en claro quiénes son considerados obreros respecto a esto en el Expediente 4679-2017 de la señora Collantes Cruz Elvira, sobre desnaturalización de contrato y reposición, su labor en la municipalidad es de supervisora de limpieza pública, que acarrea un motivo más para que el ente municipal pueda desprenderse de su obligación de reconocerle los derechos.

La Municipalidad se basa con respecto a las labores que realizaba la demandante, es menester, precisar, que la información brindada señala que se ha transgredido en contra de sus derechos adquiridos como trabajador obrero a plazo indeterminado, teniendo en cuenta que dicha actora venía ejerciendo sus funciones de supervisora de limpieza pública, en consecuencia se desprende una distinción realizada entre empleado y obrero como señala la corte suprema en la Casación N°2745-2012-Lima, en su considerando 14 que describe que la actividad municipal de jardinería y limpieza, no hay incertidumbre que la labor que desarrollan es predominante el esfuerzo físico por los trabajos manuales que realizan, sin embargo en los casos de vigilancia o seguridad ciudadana donde se desarrolla labores intelectuales, con referencia que el Policía municipal el que vela por la seguridad de la sociedad y realiza informes a partir de los hechos que desencadena del trabajo, desde esa perspectiva se puede concluir que el régimen laboral del policía municipal es bajo el sector público.

Teniendo en cuenta dicha similitud al caso en concreto, en la cual el factor fundamental para poder distinguir entre un empleado y obrero, es la actividad que desarrolla, siendo el caso del obrero predominando la labor manual, y la de un empleado la labor intelectual, por tanto se puede llegar a concluir que la demandante del presente caso, venía ejerciendo la función de supervisora de Limpieza Pública, siendo este una labor intelectual, toda vez, que emitía informes relativos a su función, no siendo esto, labor manual ya que para ello tenía personal a cargo quien ejercía dichas actividades manuales.

En consecuencia, al referirse que existe un Reconocimiento de vínculo laboral del actor como trabajador obrero, siendo que la demandante tenía Cargo de supervisor, entonces no le corresponde estar sujeto al régimen de la actividad Privada Decreto Legislativo Nro. 728 a plazo indeterminado, sino como al régimen de la actividad pública.

En el expediente 07854-2017, donde la señora Monrroy Rojas María Magdalena, demanda a la Municipalidad de Carbaylo por Desnaturalización de Contrato de Servicios, la demandante ingreso a laboral con fecha 01 de enero de 2006 hasta la actualidad, y que durante todo ese periodo estuvo sujeta al Contrato de Servicios No Personales y en el 2009 en el Contrato Administrativo CAS. Por todos los años trabajados en la municipalidad en el área de parques y jardines, se puede identificar la arbitrariedad

laboral; debido a que en el largo periodo de su labor denota las características de un contrato bajo los alcances del régimen privado, de tal forma que aparentar un contrato válido sin consideración del principio de la primacía de la realidad, vulnera los derechos laborales que están reconocidos en la carta magna.

Por otro lado; en el aspecto constitucional en base a la protección de los derechos del trabajador, en este caso el obrero se puede conceptualizar: Blancas (2007). Este autor considera que el derecho del trabajador en el aspecto constitucional se suma en un conjunto y se divide: a) Medidas generales de amparo: El deber y derecho al trabajo, la protección por parte del Estado, en referencia a la madre, el menor de edad, y el impedido a trabajar, la fomentación para el empleo, la educación para el trabajo, la libertad de trabajo y que ningún vínculo laboral pueda limitar la acción de los derechos constitucionales o excluya la dignidad del trabajador. B) Los principios del vínculo laboral en la perspectiva constitucional: Derecho de Igualdad sin discriminación, Principio de Irrenunciabilidad de derechos de la constitución y la ley, la aplicación de la norma más favorable, c) Derechos individuales: el derecho a una contribución pecuniaria justa y suficiente, las horas límites de la semana, el derecho al descanso en la semana y por el cumplimiento del año remunerada, la protección del despido arbitrario y el derecho de utilidades, y otras que el Estado promueva d) Derechos colectivos: Libertad sindical, negociación colectiva y fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y el derecho de huelga. (p.157).

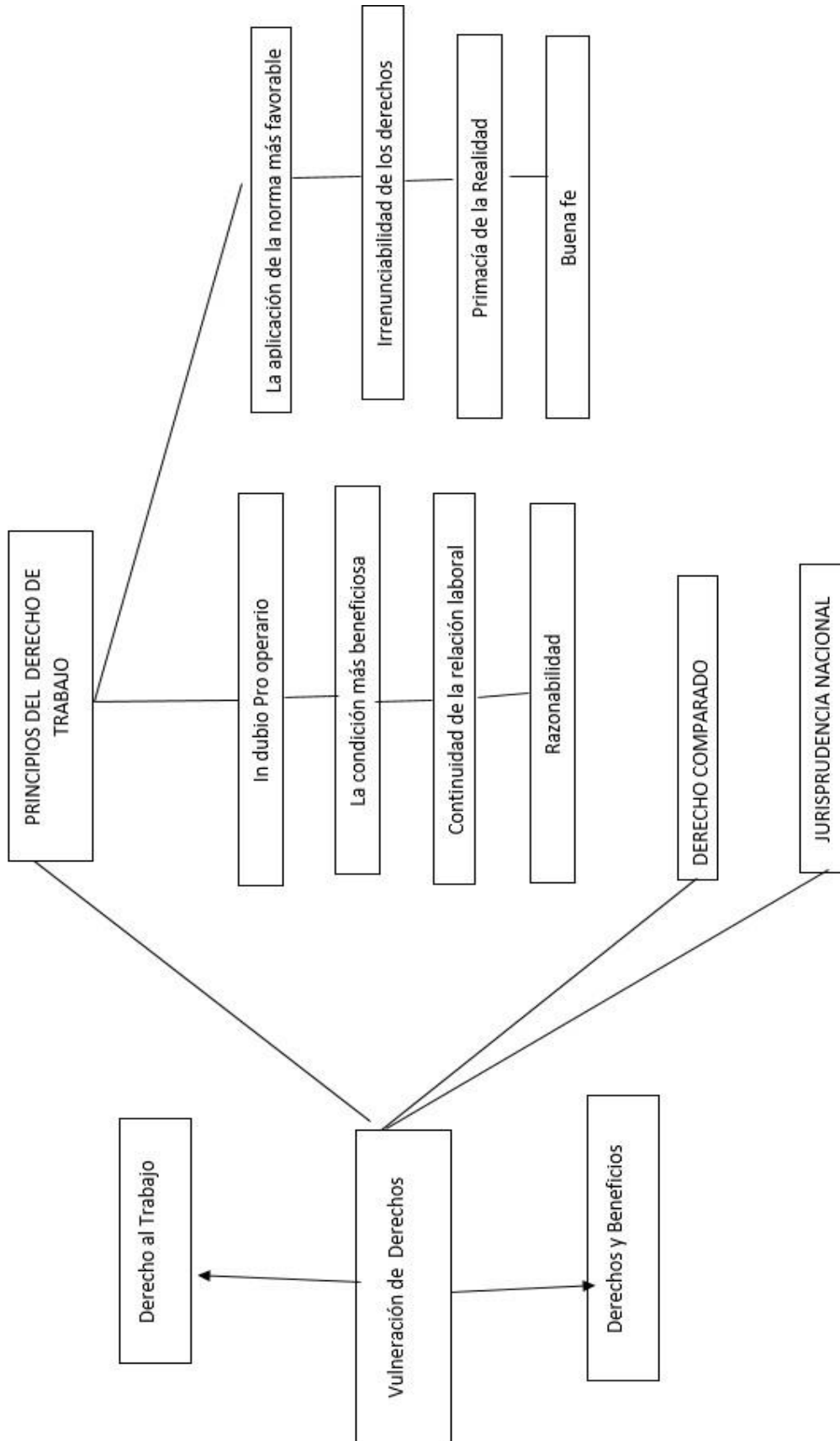
Todo este conjunto de normas sería meramente vacía sino se mencionaría bajo el precepto de la dignidad, debido a que es un derecho fundamental de carácter primario y que relacionarlo con el trabajo, le da valor para poder respetar y cumplir por cualquier norma que lo limite.

Blancas (2007). Los lineamientos constitucionales dirigidos en protección al trabajador, son principalmente los que desarrollan la efectividad del derecho del trabajo como tal, ante ello se encuentra la libertad de contratación del empleador conforme al art 59° se puede considerar subjetivamente limitado bajo los conceptos constitucionales, pero si la evitamos, la titularidad del empleador basado a la subordinación estaría sujetos a criterios que afectarían al trabajador. (p.158).

Por lo mencionado, los derechos constitucionales son base fundamental para el equilibrio de la relación laboral del empleado con el trabajador, y bajo los fundamentos de nuestro

tema de investigación, se puede entender que la entidad municipal no se sujeta a este lineamiento, en la perspectiva de su autonomía en la administración conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidades y manifestado de la libertad de contratación del art 59°, pero en la ponderación de derechos se tomara en cuenta la condición que se encuentra el obrero frente al empleador, donde se denomina que el obrero solo cumple órdenes y el empleador solo lo dirige, sin embargo el derecho el trabajo sirve para regular y equilibrar la relación laboral.

Categoría 2: Vulneración de derechos



Fuente: Elaboración propia

MARCO FILOSÓFICO

Contrato Laboral

El contrato laboral el filósofo Immanuel Kant en su libro traducido sostuvo que:

Kant (1996). No te hace dueño de los trabajadores, por el mérito de un contrato que los sujeta, por la que un sujeto se desprendería totalmente de su libertad en favor del otro, se reflejaría una contradicción, que no tiene ningún valor, debido a que el sujeto no sería persona y no podría cumplir con la obligación contractual, sino sería un acto de imposición. (p.66).

La libertad contractual fue aceptada por Kant, pero no contemplo que los contratos se puedan excluir el valor y la autonomía de las personas. (p.160). Las cuales lo declaraban como nulos e inválidos.

MARCO HISTÓRICO

Contrato Laboral

Rodríguez (2010). El surgimiento del contrato laboral recae en:

Los vínculos que se originaban en la Antigüedad entre los esclavos y sus *dominus*, o en los miembros de una relación familiar y el *pater*, no se entendía como una naturaleza contractual, pues los *alieni iuris* (libres o no), debido a que no tenían capacidad para realizar contratos, se daba por contextos del derecho de propiedad o de familia.

En la Edad Media los trabajadores agrícolas, se relacionaban con sus tierras, su prestación de servicio se deriva a calificar al personal por el estatus sea miembro de familia, siervo o esclavo y no de un acto de negocio contractual. (p.212).

Derecho al Trabajo

Según Boza, La evolución del derecho del trabajo se presenta en varias etapas, comenzó desde el siglo XIX y XX, las cuales se puede distinguir con las siguientes características:

La prohibición, en esta fase se encuentra habilitado por los sindicatos, los cuales tomaban en defensa de los derechos de los trabajadores, pero ante un Estado liberal la buscaba y exigía excluir estos gremios sindicales.

La tolerancia, en este aspecto a pesar que el Estado, no respaldaba los derechos de los centros gremiales, pero a la base de la intervención científica, se hizo posibles grandes informes técnicos y administrativos de la problemática de los centros laborales, creando una presión en el Estado.

Reconocimiento, desde ese momento el Estado empezó a reconocer derechos a los trabajadores, la de la jornada mínima, el goce del salario y prevención contra los accidentes de trabajo. De lo que suscito los problemas de los empleadores y trabajadores, la cual se creó ente estatal las cuales regulaban las discrepancias por el reconocimiento de las normas laborales. (p.19-20).

CONCEPTOS:

Contrato: Se conoce que el contrato conforme el Art 1351 del Código Civil, es el consenso de dos o más personas que se relacionan con interés jurídico. Su finalidad es crear, modificar, regular, o extinguir las relaciones indispensables, por lo tanto, es un acto jurídico múltiple por excelencia.

Obrero: En el diccionario común se describe al obrero como la persona que tiene que realizar actividades de trabajo manual aplicando la fuerza física sujeto a un empleador, o también en el sector industrial o en construcción civil.

Vulneración: Es el acto de una persona o sociedad de no cumplir con las leyes y normas establecidas que rigen en un país.

Derecho al Trabajo: Es el conglomerado de normas que buscan la protección del trabajador, y establece los lineamientos laborales para establecer el orden en las relaciones laborales.

1.3 Formulación del Problema

El Problema que acarrea esta presente investigación, es por el aumento de demandas que se han producido en el año 2017 por parte de los obreros municipales contra la Municipalidad de Carabayllo, esto revela una gran cantidad de obreros contratados bajo el régimen del Contrato de Servicios Administrativos CAS, la cual va en contra del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, la cual señala que los obreros deben estar contratados bajo el régimen privado y deben contemplar los derechos y beneficios que deviene de esta.

Por lo tanto, lo que se busca es afianzar el cumplimiento de los derechos laborales que se encuentran vulnerados al obrero municipal, y promover que los gobiernos locales puedan mejorar la gestión de los recursos humanos con una mayor cautela del procedimiento administrativo contractual.

Sin embargo, hay interés de las dos partes que se contraponen en cuanto a la municipalidad es eludir los gastos sociales, por el tema presupuestal y en respecto al obrero es el respeto por sus derechos laborales que se encuentran enmarcados en la constitución.

Problema general

¿Qué contrato laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es el contrato laboral que pertenece al trabajador obrero Municipal?

¿Cuáles son los derechos vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017?

1.4. Justificación del estudio

Hernández y otros sostienen que la justificación del problema de investigación es el porqué del estudio. Es el propósito de la investigación, el mismo que debe ser significativo a fin de justificar su realización. (Hernández, et al, 2010, p. 39). (Hernández Sampieri, Fernández Callado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 39).

Justificación teórica

La contratación laboral tiene muchas implicancias al momento de la ejecución en si misma por parte del empleador, debido a que existe una población vulnerable a regirse a contratos que no se sujetan conforme a lo establecido en la norma, con una inestabilidad laboral que perjudica su proyecto de vida, es por ello que se exige el cumplimiento de la ley y de la Constitución a favor del trabajador.

La presente investigación busca estudiar y analizar los aspectos teóricos de los derechos laborales adquiridos por el trabajador, específicamente al obrero Municipal. Por lo que, su importancia teórica se basa en que se comprobará las hipótesis formuladas a fin de responder a nuestro problema de investigación.

Justificación metodológica

La justificación metodológica de la presente investigación se centra básicamente en la metodología que será usada para hacer el análisis y generar conocimiento e información sobre la materia objeto de investigación, entre ellos se realizará el análisis de fuente documental, entrevista especializada a abogados de derecho laboral, y jurisprudencia de los juzgados especializados labores.

A su vez se realizará el análisis del marco normativo nacional y extranjero, también se utilizarán instrumentos entre ellos: guías de entrevistas, ficha de registro documental, con la finalidad de obtener información confiable, la misma que será estudiada, analizada y plasmada en el presente trabajo.

Justificación práctica

En el estudio presentado se justifica en mérito de que el régimen laboral del trabajador obrero municipal de Carabayllo, debe ser de conocimiento público y de exigible aplicación para el reconocimiento de sus derechos laborales.

La presente investigación busca que las entidades municipales deban cumplir con la norma sin ninguna limitación establecida para los gobiernos locales donde el Artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, menciona que el obrero municipal debe estar sujeto al régimen privado.

Relevancia

La investigación presentada es relevante, porque nos permitirá identificar las causas que motivan a la Municipalidad de Carabayllo ejecutar contratos que infrinja las normas laborales constituidas en La Ley Orgánica de Municipalidades.

Las municipalidades cuentan con una Gestión Municipal autónoma, la cual le permite realizar contratos laborales de acorde a su necesidad, pero esto no le brinda las facultades para que puedan vulnerar las normas laborales que se encuentran reconocidas constitucionalmente. Este es el caso de los obreros de la Municipalidad de Carabayllo, que le corresponden firmar un contrato laboral de obrero, pero firman por un contrato de administrativo de servicios, los mismos que no reclaman porque no cuentan con los conocimientos básicos para la defensa de sus derechos laborales y permanecen en su laborales sujeto a un contrato arbitrario.

Contribución

Se busca con esta investigación es que se considere una fuente vinculante para que la gestión municipal no cometa arbitrariedad contractual con los trabajadores obreros de la Municipalidad de Carabayllo, y se obtenga una correcta contratación laboral, conforme lo señala en el 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, la cual evitaría una gran cantidad de demandas judiciales, y el reconocimiento idóneo de los derechos del trabajador obrero municipal.

1.5 Supuestos y Objetivos del Trabajo

Noguera señala que, en toda investigación, los objetivos son todas aquellas metas y propósitos que persigue el investigador. Estos propósitos deben estar orientadas con la investigación y con el problema (Noruega, 2014, p. 183). Por otro lado, Aranzamendi señala que el objetivo es lo que es el investigador pretende alcanzar, para lo cual se va orientar hacia las acciones ordenadas para lograr dicho fin, y evitar desviaciones en el proceso de investigación (Aranzamendi, 2010, p. 135).

En este sentido, en el presente estudio se plantean los supuestos y los objetivos los que se detallan a continuación:

Supuesto General

La modalidad contractual que vulnera los derechos laborales del trabajador obrero Municipal de Carabayllo de 2017, es el Contrato Administrativo de Servicios CAS regulado por el Decreto Legislativo N°1057, y como consecuencia la reducción de derechos laborales.

Supuestos Específicos

El régimen laboral que le corresponde al trabajador Obrero Municipal es lo que está regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003 -97-TR, sujeta al régimen privado, y que tiene inmersa derechos más favorables que a aquel prestador de servicios del régimen CAS.

Se vulnera esencialmente lo señalado en el artículo 23° y 24° de la Constitución Política, que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador, en este caso al obrero municipal.

Objetivo General

Determinar que contrato laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Objetivo Específico 1

Determinar cuál es el contrato laboral que pertenece al trabajador obrero Municipal.

Objetivo Específico 2

Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

II.-MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Se presentará los conceptos y nuestro diseño para el presente trabajo de investigación. “Seleccionar un diseño de investigación significa trazar un método estratégico para responder a las preguntas de investigación planteadas al inicio (Cortes e Iglesias, 2004, p. 26).

Abordar el diseño de investigación, en función a la realidad a estudiar y de los objetivos que se pretenden lograr, supone disponer el camino para llegar a la meta propuesta. En un sentido amplio, el diseño de investigación puede definirse como la planificación de las actividades que deben llevarse a cabo para solucionar los problemas o contestar a las preguntas planteadas (Fassio, Pascual & Suarez, 2006, p. 42).

La presente investigación corresponde a un enfoque cualitativo ya que “busca principalmente la dispersión o expansión de los datos e información y se fundamenta en sí mismo” (Hernández, 2014, p. 10)

El diseño que se desarrollará será de Teoría Fundamentada.

Teoría Fundamentada: “Es cuando el investigador produce una explicación general o teórica respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes” (Hernández, 2014, p. 472).

Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, ya que busca el provecho de nuevos conocimientos, dado que el proyecto es recolectar información de la realidad a efectos de enriquecer el conocimiento científico.

Nivel

El nivel es explicativo ya que se desprende del objetivo, hecho o fenómeno que ha de explicarse, es el problema que genera de la pregunta que requiere una explicación, es decir pretende la comprensión o entendimiento de un fenómeno social.

2.2 Métodos de Muestreo

Escenario de Estudio

El escenario de Estudio se realizará por el espacio físico que se formuló las entrevistas

para los diferentes especialistas que laboran, en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, por la ocurrencia arbitrariedad contractual que se encuentra suscitado, el Poder Judicial de Lima Norte, Centro de Conciliación laboral del Ministerio Justicia y Derechos Humanos, Municipalidad de San Martín de Porres y el estudio jurídico San Martín y Asociados.

Caracterización de Sujetos

Los sujetos que formarán parte de la presente investigación y a quienes se les realizará entrevistas son los siguientes:

Nº	SUJETO	CARGO	ENTIDAD
01	Magali Myriam Cárdenas Rosas	Juez del Primer Juzgado Especializado laboral	Poder Judicial Lima Norte- Sede Rufino Macedo.
02	Luis Alberto Alvarado Romero	Juez del Segundo Juzgado de Lima Norte	Poder Judicial Lima Norte- Sede Rufino Macedo.
03	Carlos Eduardo Mayorca Moran	Conciliador Laboral	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
04	Jorge Augusto García García	Procurador Municipal	Municipalidad de Carabayllo
05	Jhonathan Vargas Rios	Abogado	Municipalidad de Carabayllo
06	Alex Ronal Ames Barron	Procurador Municipal	Municipalidad de San Martín de Porres
07	Henry Palomino Mendoza	Abogado	Municipalidad de San Martín de Porres
08	Frias Yesca Cesar	Abogado	Estudio San Martín Broncano
09	San Martín Broncano Melissa	Gerente General- Abogada	Estudio San Martín Broncano
10	Anhuaman Lino Julio	Especialista Laboral- Abogado	Estudio San Martín Broncano

Abogados Laboristas: Debido que tienen el conocimiento de la materia laboral y experiencia en defensa de los principales derechos laborales.

Plan de análisis o trayectoria metodológica

Los procedimientos metodológicos de la investigación son los siguientes:

2.3 Rigor Científico.

Sampieri (2008) señala que el rigor en el enfoque cualitativo se refiere a la confiabilidad y la validez del producto desde el inicio y final de la investigación.

En cuanto a la confiabilidad, es que la investigación debe pasar por revisión de diferentes investigadores, las cuales debe estar sostenido con interpretaciones coherentes. Por ello en el proceso de investigación se debe buscar y tratar de capturar en los métodos utilizados las mayores discrepancias para obtener el diseño de investigación adecuado. (pag.453).

La confiabilidad considerada como dependencia se puede demostrar cuando, en este caso la investigación se tomará como referente la entrevista las cuales todas las preguntas que se ha planteado a un cierto rango de personas, ha sido revisado y analizado, para que las respuestas lleguen a ser necesarias para el proceso de investigación.

Sampieri (2008). Por la validez podemos también basarnos que la investigación está basada en teorías sólidas, la cual nos muestra un marco de referencia para el conocimiento del estudio. Así también la revisión de estudios previos del tema investigado. (p.459).

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS						
Datos generales			Cargo			Porcentaje
Cesar	Augusto	Israel	Docente	de	Derecho	95 %
Ballena			UCV-Lima Norte			
Eleazar	Armando		Docente	de	Derecho	95 %
Flores Medina			UCV-Lima Norte			
Jose	Jorge	Rodríguez	Jefe	de	Investigación	96%
Figuroa			académica	UCV-	Lima	
			Norte			

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez

En la investigación desarrollada se utilizó la técnica de recolección de datos que ayudara a contrastar la realidad, en ese sentido, se empleó instrumentos los cuales se detallaran en el transcurso de la investigación.

Por ello es necesario definirlos, según Gómez (2006) señala que “Las técnicas de recolección de datos es la diversidad de métodos para alcanzar información, por la cual pueden ser las entrevistas, análisis de fuente documental, entre otros, en cambio los instrumentos son los medios o materiales que posibilitan reunir y recepcionar la información, las fichas por ejemplo (p. 38).

Ficha de entrevista

Se utilizará la conversación o diálogo con diferentes abogados especialista en derecho laboral, los cuales tienen experiencia en procesos relativos al tema de investigación, por lo cual se utilizó el instrumento de la guía de entrevista, la cual fue realizada mediante preguntas abiertas para que el entrevistado pueda plasmar sus ideas en su totalidad.

Guía de análisis documental

Se analizó documento de fuentes escritas tales como libros, revistas judiciales digitales, sobre el marco teórico que tuvieron como tema principal la vulneración de los derechos laborales.

Ficha bibliográfica

Es la descripción de libros utilizados por el investigador, la bibliografía es el compendio de escritos que concierne una materia específica. Un escritor al mencionar una bibliografía hace referencia al documento que utilizó como fuente en su tarea de redacción o para citar contenidos.

Estudio de análisis normativo jurisprudencial.

Para el presente estudio se tomó en cuenta distintos fallos emitidos por los jueces de materia laboral, debido a que las demandas realizadas por los obreros municipales son de gran importancia para hacer efectivos sus derechos.

Validez del instrumento

Según Monje (2011) una vez que las variables han sido especificadas y definidas, para que estas sean las que se trabajen y no otras; de la misma forma se podrá solicitar a expertos en el tema, ayuda para que revisen el instrumento y así se pueda determinar si cumple con la finalidad establecida (p. 166).

En razón a ello, se buscó la validez de los instrumentos por un grupo de expertos, los cuales fueron integrados por profesores que tienen el grado de Magister y Doctores en derecho, los mismo que laboran en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar vallejo, por lo cual se tuvo las validaciones correspondientes.

2.4 Análisis Cualitativo de los datos.

Sampieri (2008). El análisis de datos, se refiere especialmente cuando recolectamos los datos que no se encuentran estructurados, las cuales por medio de nuestro proceso de investigación se formara la estructura. El propósito es otorgarle una estructura, organizándolo en unidades o categorías. (p.418).

2.5 Aspectos Éticos

En la presente investigación se va a desarrollar respetando los derechos de autor, estableciendo citas bibliográficas, donde cada uno de los textos demuestra la situación que se contempla las normas y posturas laborales; por ello citando el decreto legislativo N° 822 derecho de autor a ello también, se cita lo establecido en las normas APA establecida por la universidad bajo parámetros de total imparcialidad sobre cada tema, presentándose la investigación dentro del marco cualitativo.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS

En este contenido se describirá los resultados que fueron recopilados y que se vinculan con las categorías que se presenta en esta tesis.

Cuando se menciona los resultados de una investigación cualitativa, se debe tener en cuenta y hacer la relación con la selección de todos los datos obtenidos del instrumento elaborado por la guía de entrevista, la cual se vinculan con nuestra matriz de investigación la cual contiene el objetivo general y los objetivos específicos. Se tomará en cuenta un resumen de las entrevistas y lo esencial de los objetivos.

Sin embargo, desde el punto de vista de Sampieri (2008), describe que la recolección de datos es a través de las personas, comunidades, situaciones, vivencias, que se conforman en conceptos, ideas, creencias, interacciones, de los partícipes de la entrevista la cual se da el análisis de cada respuesta para un amplio conocimiento. (p.396-397).

Lo cual, con esa idea, se expondrá los resultados que se obtienen de los entrevistados. Se pasará al análisis de las preguntas realizadas conforme a los objetivos que se plantea en la tesis, y se hará un contraste de las diferentes opiniones de los especialistas que se ha entrevistado en materia laboral y llegar al objetivo del estudio.

Resultados del Análisis de las Entrevistas

Para este estudio la información recolectada se va dividir en tres secciones, que es el objetivo general y los específicos, la cual nos inducirá a la respuesta que se necesita en esta investigación.

Las entrevistas han sido realizadas en los meses de septiembre y octubre del año respectivo, y con opiniones de especialistas en materia laboral con preguntas abierta.

Se describe con el primer objetivo con lo siguiente:

Objetivo general

Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

Pregunta N°1

¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la municipalidad de Carabayllo?

Para los magistrados que resuelven controversias de materia laboral la modalidad contractual que vulnera los derechos del obrero es el contrato CAS y los que han recibido sus remuneraciones a través de recibos por honorarios, que son conocidos como los servicios no personales, pero en si actualmente y generalmente en las cortes de Lima Norte se ve el tema del contrato CAS, la cual se promulgó en el año 2008, como sistema político de otorgar un mayor beneficio a los contratos de servicios no personales, esta opción legislativa fue reconocida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 002-2010 como un contrato especial que se manifiesta en el sector público.

Así también para los empleados del sector público en los municipios locales, como los especialistas laborales y procuradores municipales, el contrato CAS es un régimen jurídico que se aplica en el sector público y que desde la fecha de su promulgación ha reconocido varios derechos y beneficios laborales por medio de la ley N°29849, y que coexiste con los demás regímenes laborales del ente municipal como la ley N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728; se plasma en un contrato de trabajo válido con rango constitucional y reconoce el derecho al acceso al trabajo.

Por otro lado, los abogados en el estudio jurídico San Martín & Asociados, consideran que el contrato CAS, es un régimen especial dada por una decisión legislativa del Poder Ejecutivo para afianzar las instituciones del Estado, la cual se contrata a un tercero, para que otorgue sus servicios, en obras públicas, o administre en su representación un servicio público. Pero en caso de los obreros específicamente, excluye la naturaleza de los servicios personales prestados del trabajo, suprimiendo el goce de los derechos laborales reconocidos en la norma constitucional, que son de carácter irrenunciable.

Dicho esto, se puede diferir que la modalidad contractual que vulnera los derechos del obrero es el CAS, estipulado en el Decreto Legislativo N°1057 y fue promulgado para remediar los problemas laborales de contratación que existía en el sector público, y que en su vigencia los

entes municipales lo ejecutan, porque consideran que es un régimen que facilita al acceso a un empleo, sin embargo, en el caso del obrero están excluyendo derechos y beneficios laborales que, por la naturaleza de su régimen descrita en la Ley Orgánica de Municipalidades, menciona que los obreros se encuentran bajo el régimen privado.

Pregunta N°2

¿Por qué contratan con el Decreto Legislativo 1057 y no con el decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

En este aspecto se infiere que los magistrados se encargan de resolver esta controversia, debido a que solo se rigen a las consecuencias que acarrea el contrato CAS, y que uno de los argumentos de los gobiernos locales citan a la Ley SERVIR del Informe Técnico 888- 2017-SERVIR/GPGSC, que señala que si bien es cierto en la norma orgánica de municipalidades en el artículo N° 37 menciona que los obreros deben ser contratados bajo el régimen común, pero esto no imposibilita a poder realizar y efectuar el régimen CAS.

Este Régimen CAS, se efectúa su contratación debido a que se le reconoce menos derechos laborales, y que en consecuencia los obreros realizan sus demandas de desnaturalización de contrato, por el cual los jueces conforme a sus facultades resuelven las controversias conforme al precedente obligatorio de la Corte Suprema de la Jurisdicción laboral, donde se señala que todos los que prestan servicios en actividades de campo, como serenazgo, chofer, limpieza pública, y jardinería, deben gozar del derecho al régimen común con todos los beneficios de ley.

Por otro lado, los empleados del sector público señalan que se realiza este tipo de contratos por la que la población de Carabaylo es amplia en territorio y se necesita una gran cantidad de personal, debido que el cuadro de personal como es el CAP, no es suficiente para ofrecer los servicios que demanda la ciudadanía, y realizar un contrato no quiere decir que sea por un tiempo indeterminado.

Asimismo, otro punto que mencionar es el tema del Presupuesto del sector público, donde la Ley de Presupuesto señala en cada año que se debe prohibir las inclusiones del régimen permanente por la falta de capacidad presupuestal, para que no se vea afectada la capacidad

económica del gobierno local, que tiene diversos gastos públicos y esta inaplicación no solo obedece a los obreros sino a todo personal de oficina.

Por el lado del estudio de abogados, manifiesta que se contrata bajo el Decreto Legislativo N° 1057, porque es un régimen facultado para el sector público para “favorecer” a los trabajadores y dinamizar el aparato contractual. Sin considerar el sector de la clase obrera del sector público que conforme a la Ley Orgánica Municipalidades se incluye que este sujeto bajo Decreto Legislativo N°728, pero en los gobiernos locales los funcionarios del área de Recursos Humanos solo obedecen a las disposiciones del orden jerárquico, este quiere decir al alcalde, donde dispone que trabajador ingresa y que régimen le corresponde.

Esto lleva a encubrir una relación de trabajo y desconocer los derechos laborales de la clase obrera, y en consecuencia lleva a que se presenten demandas judiciales por desnaturalización de contratos, por el mal uso del régimen correspondiente a cada trabajador, y que los funcionarios la excluyen por falta de conocimiento legal de la materia laboral.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero municipal

Pregunta N°3

¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros en la municipalidad de Carabayllo en reemplazo de CAS?

En ese aspecto para los magistrados tienen distintas posturas, para el Juez Alvarado (2018). El régimen laboral se establece por ley y no es como una norma que señala el Juez, cuando el trabajador obrero interpone la demanda por el caso de tema de Reposición y así mismo el reconocimiento de sus derechos dicha entidad municipal, debe tener posibles medidas de contingencia para prever un presupuesto adicional, el gran problema que acarrea y su defensa es el tema de los presupuestos que se da en el sector público, debido que el Estado actualmente no tienen los recursos económicos para equiparar todo el gasto social.

Así también se da a conocer que se promovió una Ley N°29489 para que sea progresiva el cambio de Cas al régimen común, sin embargo, en la actualidad, no se ha llegado al fin de la norma.

Para el conciliador judicial de materia laboral Mayorca (2018), señala que si se podría aplicar la norma si se daría una gestión política Auto generadora, donde los ciudadanos de Carabayllo tomen la función de la carga social, por ejemplo, pagando sus impuestos que se genera por los servicios que brinda la municipalidad, para poder contrarrestar los gastos municipales.

Pero no dejando de lado y es muy importante recalcar que las municipalidades deben brindar a la población de Carabayllo, los servicios idóneos como es de la seguridad, salud pública, recreación, etc. De esa forma los ciudadanos puedan cubrir sus necesidades primordiales comunitarias y pagar satisfactoriamente sus impuestos municipales y llevar un equilibrio para la gestión de cada municipio.

Mientras que los empleados del sector público, señala que sería progresivamente esta aplicación debido que el Estado no brinda la herramienta legal idónea para que se efectúe los contratos con medidas de contingencias conforme a lo que realmente se necesite de personal, y así poder reconocer los derechos y beneficios correspondientes. Esto origina una gran deuda laboral por las demandas incurridas por los trabajadores, y acarrea más gasto para los municipios. Así también otra posible medida es que todo personal contratado, en especial el obrero debe estar justificado con una plaza según el CAP, y también debidamente presupuestada por el PAP, y que no conste ningún impedimento para que se cumpla con el concurso.

En el estudio de abogados, consideran que sería posible la aplicación para la mayoría si se daría la eliminación del CAS, que actualmente con la ley N°29849 aún no se ha llegado a esa finalidad, debido a que tienen como argumento el déficit del tema presupuestal de los gobiernos locales, y la autonomía de administración de los bienes y servicios que tiene competencia los gobiernos locales, de que en realidad esta modalidad contractual favorece más al Estado que al trabajador obrero, que ofrece sus servicios sin una correcta y completa compensación remunerativa.

Pregunta N°4

¿De qué forma se perjudicaría al trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

El punto de vista que tiene los magistrados es que tiene varias formas de perjuicio, lo primero es la estabilidad laboral, debido que el régimen CAS está supeditada a la vigencia del ejercicio presupuestal anual, lo segundo es que acarrea una estabilidad relativa porque no se sabe a fecha cierta cuando puede cesar su contrato y por lo tanto no sería posible realizar una demanda por Indemnización de incumplimiento de contrato. Así también todo trabajador tiene derecho a conservar su trabajo mientras no incurra en las causales de despido, y a una correcta protección por parte del Estado aplicar los principios generales de trabajo, porque no pueden percibir beneficios por encima de lo que señala la norma en relación al obrero.

Es concordante con el criterio del estudio jurídico, que señala que la estabilidad laboral es una normativa que indica la Norma Internacional de trabajo como es la OIT, que menciona que por lo general toda clase de empleado tiene derecho a permanecer en su trabajo, salvo que por causa justa sea despedido, para no perjudicarlo en su remuneración económica y personal.

En tanto para los que están sujetos en defensa de los intereses de la municipalidad, es que no se está generando un grave perjuicio, debido a que los obreros según su necesidad aceptan y firman los contratos CAS para así obtener un ingreso salarial mensual, sin embargo, tienen derecho a realizar las demandas respectivas para cumplir con todos los beneficios que brinda el régimen común, ya que el CAS es una modalidad especial y no cuenta con un amplio reconocimiento de derechos.

Objetivo específico 2

Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero municipal de Carabayllo.

Pregunta N°5

¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabaylo?

En ese aspecto la mayoría de los entrevistados han coincidido que los derechos vulnerados son:

Lo que menciona en el artículo 23 y 24 de la constitución peruana, el derecho a tener un trabajo sin excluir los lineamientos constitucionales laborales.

La inestabilidad laboral, se realiza despidos sin ninguna causa justa, tal como señala la norma laboral de trabajo y los principios laborales.

La discriminación laboral, frente lo demás decretos legislativos como el N°278 y N°276, que tienen inmersos los beneficios que corresponde al trabajador que concuerda con la constitución.

Los beneficios vulnerados son:

- La Asignación Familiar conforme a la ley 25129, que tienen derecho a percibir el 10% del ingreso mínimo vital.
- Gratificaciones completas; que es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador correspondiente al mes de Julio y diciembre.
- Escolaridad, corresponde todos los trabajadores del Sector público el importe de S/.400.00 soles.
- Compensación por tiempo de Servicios CTS conforme a la ley N°30408.
- Indemnización por daños y perjuicios por causa de despido arbitrario.
- Pago de horas extras.
- Seguro contra accidente laboral.

Por lo tanto, no reconocer se estaría vulnerado el principio constitucional, que ninguna relación laboral puede limitar los derechos constitucionales, como la dignidad del trabajador, en relación al obrero municipal.

Pregunta N°6

¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos de cumplir con todos los derechos de los obreros?

Para los magistrados señalan que debería haber un modelo regulador o política general, que elimine las reglas contractuales que perjudican a los trabajadores.

Se podría dilucidar que podría ser las posibles soluciones son:

- Mejorar el personal que se encarga de los contratos que es el área de Recursos humanos.
- Elegir funcionarios con capacidad de ejercer una buena gestión municipal.
- Se debería contratar al personal que se requiere realmente para cada periodo de gobierno municipal, y no estar cesando por decisiones unilaterales.
- Debería contar con una escala remunerativa para cada trabajador debidamente justificada.

El problema es que se encuentra un desorden en la gestión municipal, debido a que ingresan personal que apoyaron en la campaña política, y para reconocer ese favor ingresan a trabajar sin ninguna previsión del presupuesto, perjudicando a todo el personal de la municipal y generando mayor demanda económica.

Para el sector público, las municipalidades cumplen con el rol de promover el desarrollo y la economía pública local, y administrar los servicios que se brindan a la comunidad, conforme a los alcances que brinda el Gobierno Central, siempre en busca de cubrir con la demanda ciudadana, por ellos se contrata obreros sujetos al CAS.

En otra opinión, en el estudio jurídico hace mención parecida a los magistrados que primero es el bienestar del trabajador que lo esencial es respetar las leyes municipales, y que sus empleadores adapten un conocimiento de una buena gestión municipal, debido a que actualmente se desmerece el valor de los gobiernos locales por su práctica desorganizada y excluyente.

3.2.-Descripción de Resultados con la técnica del análisis de la fuente documental

Respecto al objetivo general es:

Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Se ha analizado los siguientes documentos:

EXPEDIENTE: 00572- 2018

El documento sometido a análisis, fue el presente expediente, emitido por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo en el año 2015, mediante el cual se inicia por una demanda interpuesta por OLGA VANESA URBIZAGASTEGUI ASTOCONDOR contra la municipalidad de COMAS, por materia de Desnaturalización de Contratos.

Al respecto en la resolución número cuatro de Sentencia Nro.264-2018, señala que la demandante hasta la actualidad efectúa labores de obrera Seguridad Ciudadana (Serenos Caminantes, en la municipalidad de Comas, y que fue contratada, bajo la modalidad contractual del CAS, para realizar labores físicas, las mismas que constituyen labores permanentes, suscrito desde el 01 de abril de 2017.

Al respecto la labor del sereno, VI Pleno Supremo e Jurisdiccional en materia laboral y previsional, llevado a cabo el 18 de setiembre y 02 de octubre del 2017 en Lima, en cuanto a la categoría en la que se debe enmarcarse al personal de serenazgo acoro por unanimidad; Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obrero debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad., deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

ANÁLISIS:

Actualmente en las municipalidades como ente público, tienen diversas formas de contratación tal como es el régimen CAS, regulado por el D. Legislativo N° 1057 es régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública, contrato con la

que esta se vincula con el personal dependiente para el ejercicio de una determinada actividad dentro del aparato estatal.

Sin embargo, por la naturaleza de labor que desarrolla la accionante que es la de sereno caminante, patrullando las principales calles y avenidas del distrito y la norma especial que los rige en la Ley Orgánica de Municipalidades, los contratos suscritos por la demandante se desnaturalizaron por el causal de fraude al pretender dar una connotación diferente a la que corresponde por naturaleza de la labor contratada, al ser una labor permanente, propia del ente municipal en atención a sus fines. Por lo tanto, el contrato CAS que fue suscrito por la demandante se convertiría en inválido, y debe ampararse bajo el régimen privado.

Así también se denota que se debe respetar el principio de pro homine, que es la defensa ante cualquier hecho proteger al ser humano en base a sus derechos, ya que el ser humano está por encima de cualquier nivel jerárquico del sistema, por lo tanto el derecho a tener un trabajo digno, hace relevante cualquier contrato que se haya suscrito, conforme al principio progresivo el derecho que toda persona debe hacer frente a las contingencias de la ley para una obtención primordial de una buena calidad de vida.

EXP. 00030-2017

El documento sometido a análisis, fue el presente expediente, emitido por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo en el año 2018, mediante el cual se inicia por una demanda interpuesta por BERTHA LEONOR BALDERA CHAPOÑAN contra la municipalidad de CARABAYLLO, por materia de Incumplimiento de normas laborales.

Que, una de las características de los contratos administrativos de servicios es ser temporal; sin embargo, la laboral realizada por el demandante de obrera, tiene el carácter permanente y no temporal, por cuanto el servicio de LIMPIEZA PÚBLICA que brinda los Gobiernos Locales a su comunidad además de ser propia e inherente a la naturaleza del servicio que brinda resultan ser permanentes en el tiempo debido que siempre brindaran dicho servicio a la comunidad.

Que el personal de limpieza pública de los Gobiernos locales (Municipalidades) como el demandante por mandato legal, específicamente contenido en el artículo N° 37° de la Ley

Orgánica de Municipalidades pertenece al régimen privado por ser considerados obreros; de modo que no puede contratarse a dicho personal bajo otro régimen laboral distinto.

ANÁLISIS:

Por lo que podemos dilucidar que el contrato CAS, por su naturaleza su duración es de plazo determinado, la cual no puede ser mayor al año fiscal dentro del año que se realizó el contrato, sin embargo, también se señala que este tipo de contrato puede ser renovada o prorrogada cuantas veces considere el ente contratante. Por lo tanto considerarlo temporal, en la actualidad nos lleva a incurrir en error, porque debido que los gobiernos municipales en cumplimiento de la norma y conforme a sus necesidades se suscriben contratos con renovaciones o prorrogadas para satisfacer los requerimientos de la comunidad y corresponde a esto como es de limpieza pública, acarrea a establecer el contrato CAS como una alternativa especial y temporal que al final del tiempo se vuelve como indeterminada, en este caso la accionante trabaja como obrera de limpieza pública por varios años, y se puede deslumbrar que excede el contrato, y que por lo tanto se rige conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidad bajo un contrato privado de naturaleza indeterminada, entonces podemos observar que se contraponen el asunto estrictamente contractual y la realidad de la entidad contratante con el obrero.

Sin embargo hay un principio básico en el cual podemos nos respaldamos que conforme al principio de primacía de la realidad, donde un contrato de trabajo constituye un contrato realidad esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las causales se ha prestado el servicio, con aquella denominación que se puede establecer a dicha relación, y que se puede considerar que no dependen de lo que hubiesen pactado, sino de la situación real en el cual el trabajador se encuentre, esto en base a favorecer al empleado por su condición menos beneficiosa en esta relación laboral.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero municipal

Se ha analizado el siguiente documento:

EXPEDIENTE 969-2018

El documento sometido a análisis, fue el presente expediente, emitido por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio en el año 2018, mediante el cual se inicia por una demanda interpuesta por MELANIO MANDUJAN ALEJO contra la municipalidad de CARABAYLLO, por materia de Desnaturalización de Contratos.

Con respecto en esta sentencia, se considera adicionalmente la Casación Laboral N° 7495-2014 Cusco, de fecha 29 septiembre de 2016, menciona que los trabajadores que tienen condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728, en consecuencia, EN NINGUN CASO pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, este tipo de criterio ha sido establecido como criterio de obligatorio cumplimiento. De lo expuesto se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regida por principios, como el Principio de Preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Decreto Legislativo 728 que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

ANÁLISIS:

Dicho expediente toma como referencia el precedente obligatorio para hacer efectivo el derecho de trabajo, el accionante trabaja como chofer de moto en el área de Limpieza Pública, lo que se encuentra respalda en una actividad operativa, la cual es preponderantemente físico, por lo que se debe considerarse obrero. Por ello, no debe estar bajo el régimen especial del contrato CAS, ya que el obrero tiene preestablecido a la vigencia de este régimen, por medio de la ley Orgánica de Municipalidades N°27972 del año 2003, reconociéndolo sus derechos y beneficios, por lo tanto no le corresponde aplicar esta modalidad contractual, y así mismo considerado el principio más favorable al trabajador, la cual se encuentra asegurado en la constitución en el artículo 26, en interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

Por lo tanto, en aplicación del principio de la norma más favorable al trabajador como lo señala el art 26° de la Constitución; esta sentencia reafirma que el contrato de trabajo es de carácter indeterminado, y que se sujeta al régimen común el prestador de servicios de calidad de obrero. Así también cumple con los elementos esenciales del contrato, que es la remuneración, subordinación y prestación personal de servicio y que es un contrato valido para la aplicación idónea para el obrero.

INFORME TÉCNICO N°073 -2013- SERVIR/GPGSC

En esta informe señala como conclusión de que los obreros que brindan sus servicios a los gobiernos locales son servidores públicos sujetos al régimen común, en consecuencia, se reconoce los derechos y beneficios aplicados para el régimen.

El contrato sujeto al régimen común en sus distintas modalidades, es conforme a la necesidad del mercado, o así también por naturaleza temporal o accidental de la actividad que se va ejecutar.

El acceso al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, en que en la entidad debe existir una plaza prevista y presupuestada en el CAP y el PAP, respetando los lineamientos del sector público, así como el Presupuesto Público referente a cada año que le corresponda.

ANÁLISIS:

En este informe de Servir incluye que los obreros deben estar sujetos al régimen privado con el debido reconocimiento de sus derechos y beneficios, este reconocimiento tuvo su principal motivación en el principio de igualdad, debido a que los obreros en los gobiernos locales se sujetaban al régimen público, mientras en otros sectores del estado los obreros se e sujetaban al régimen privado.

El tema de igualdad el doctor Pla Rodríguez (1998) menciona a que es así que uno de las figuras distintivas del derecho del trabajo es su forma concreta, debido a la expresión en las variadas regulaciones distintas que legalizan los mismos temas laborales, según la sección o la rama de actividad. (p.411).

Esto quiere decir que la igualdad que se busca en el tema laboral, es que a pesar de las diferentes actividades realizadas en cada sector público o privado; se busca establecer los lineamientos de la norma del derecho de trabajo, donde se equipara los derechos y beneficios según su labor. En este caso concreto se busca que el obrero municipal, obtenga oportunidades y reconocimiento en su labor necesaria para la comunidad.

En el aspecto de que se contrate según la modalidad del trabajo realizado, en los municipios se desconoce o se omite el tema de qué tipo de contratación se encuentra el obrero, debido a que solo se contrata por concepto de tema de cumplir con la demanda ciudadana que requiere estas laborales, sea de limpieza pública, parques y jardines, serenazgo etc. Por ello hay un descontrol y no se vierte en el tipo de contrato, solo lo que se encuentre en alcance de rebajar costos.

Objetivo específico 2

Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero municipal de Carabayllo

EXP N ° 06681-2013-PA/TC

Ahora bien, en cuanto al derecho al trabajo, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". En tal sentido, cabe resaltar que el derecho al trabajo implica dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte; y, de otra, el derecho a conservar el empleo. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo, entendido como proscripción de ser despedido, salvo por causa justa.

ANÁLISIS:

En este expediente del Tribunal se puede observar dos aspectos muy discutidos en base al derecho de trabajo, en el punto de acceder a un puesto de trabajo la cual es fundamental para

cada ciudadano, sin embargo, en relación al obrero las condiciones que el acepta un puesto de trabajo por no tener el pleno conocimiento de las normas municipales y laborales se le afecta económicamente; porque el contrato suscrito no cumple con los beneficios que se establece el régimen común, y como lo señala en el expediente el Estado debe brindar las condiciones para acceder un puesto de Trabajo digno y bajo los recursos necesarios del Estado. Sin embargo actualmente por el CAS, y conforme al presupuesto anual municipal, el personal que realiza los contratos, se basan solo por la disponibilidad inmediata de personal y no como una ayuda de progresión social para el ciudadano, esto implica que por largos periodos pueden conservar sus puestos de trabajo los obreros, pero sin considerar que durante ese tiempo puede estar vulnerables a un despido imprevisto por la naturaleza del contrato, y recaen en una inestabilidad laboral, la cual recorta beneficios como principalmente el CTS, la cual es un pago de contingencia hasta acceder a otro puesto de trabajo, la cual es recortado en este tipo de contrato que brinda el Estado para los entes públicos.

En atención a lo precedente, constituye clara afectación a este principio la expedición de norma alguna tendiente a menoscabar un derecho ya reconocido o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador pues afecta a sus derechos fundamentales, por lo que pretender aplicar el Decreto Legislativo N°1057 a los obreros municipales afecta indefectiblemente el Principio de Progresividad de los Derechos Laborales.

IV. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se desarrollará la discusión de los temas relacionados nuestro trabajo de investigación por lo que se manifestará lo siguiente:

En las entrevistas realizadas que emitieron los especialistas se desarrolla bajo el primer objetivo general que es:

Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

a) Las entrevistas

Y de los resultados obtenidos se puede identificar claramente que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), cumple un rol importante en el sector público debido a que la mayoría de los trabajadores, sea obrero o empleado en los gobiernos locales se encuentran sujetos a este régimen especial, y que para la mayoría de los especialistas determinaron, que el Contrato CAS, promulgado en el año 2008, perjudicó al personal obrero, sin tomar en cuenta que desde el año 2003 en la Ley Orgánica de Municipalidades en el artículo 37°; se reconoce que por la naturaleza de sus servicios estos deberían ser contratados bajo el régimen común. Para los magistrados queda claro que ellos solo resuelven las controversias, y que el régimen especial de contratación CAS ante la ley Orgánica de Municipalidades, se debe aplicar la ley superior, como indica las normas legales procesales de derecho, asimismo existe precedente vinculante obligatorio de la Corte Suprema con la Casación Laboral 7945- 2014,- Cusco, que todos los servidores públicos considerados como obreros deben regirse al régimen privado, y no bajo el contrato administrativo de servicios.

Sin embargo, para los servidores públicos, en defensa del Estado consideran que el Cas no es un contrato que vulnere ningún derecho, sino que se aplica esta modalidad por un tema presupuestal de los entes municipales, debido a que cada año la Ley de Presupuesto del Sector público en el artículo 8; prohíbe el ingreso de inclusiones de personal permanente, y que por lo tanto según el Tribunal Constitucional del Expediente.002-2010, en unos de sus fundamentos menciona que para ingresar al sector público se debe

tener una plaza vacante y debidamente presupuestada, esto permite que bajo la autonomía de la administración pública, ingresen personal bajo este régimen.

B) Análisis documental

Asimismo, mediante el análisis documental, se determina que el contrato CAS es admitido en la administración pública, pero en el caso de los obreros las controversias se resuelven en base a ciertos criterios como por la naturaleza de sus actividades, por ejemplo, en el caso de los serenos, es una labor permanente propia del ente municipal, por lo que se sujeta al régimen privado como lo señala la ley del gobierno local. Otro aspecto también es de importancia más que el obrero sea contratado como CAS, se fundamenta en base a los principios generales de derecho y laborales, como el principio pro homine, es que todo ser humano es superior a cualquier nivel jerárquico del sistema, y que ningún contrato laboral puede rebajar el derecho de obtener un trabajo digno. Sin excluir un principio básico en el derecho laboral que es el principio de primacía de la realidad, donde se excluye el contrato escrito y se da prioridad a la realidad de la relación laboral del empleador y el trabajador, donde este tiene la condición menos favorecida.

Por lo mencionado se puede discutir que:

Este tipo de controversias, se resuelve bajo un esquema judicial, donde los magistrados toman en cuenta los diferentes pronunciamientos legales que brindan respaldo a los obreros; entre ellos menciona Gaceta Laboral (2017), en su artículo titulado *Los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada y no pueden ser contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios*. Menciona que el colegiado supremo en CAS.19751-2015, los obreros deben ser contratados bajo tiempo indeterminado, en referente al principio de la norma más favorable al trabajador y que excluir contraviene el avance de las normas favorables en favor al trabajador.

Este principio de la norma más favorable concuerda con Romero (2012), que en el caso que exista que contradigan el mismo evento, se dará preferencia a la otorgue beneficios al trabajador. (p.11).

De tal forma, a pesar del tema presupuestal que señala los servidores públicos en la administración municipal no puede ser superior bajo este principio laboral, que es relevante para favorecer al trabajador, y que a pesar que el CAS, sea reconocido como un contrato constitucional valido, su mala aplicación en los gobiernos locales, trae como consecuencia que esta modalidad contractual vulnere los derechos del obrero municipal.

Entonces se puede decir que el CAS, es una modalidad contractual que vulnera derechos, en este caso el del obrero, por que contratar bajo esta modalidad contrae la reducción de derechos y esto va contra la norma constitucional del artículo 23° que menciona que ninguna relación laboral puede menospreciar la actuación de los derechos constitucionales, y rebajar su dignidad del trabajador.

Así mismo, Ruiz; (2016) en su trabajo de investigación *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de primacía de la realidad.*

Teniendo en cuenta el principio Primacía de la Realidad sus funciones se desarrolla en la protección del orden público laboral y como base principal la dignidad humana, se concluye que el principio tiene por objetivo en reconocer la vinculación laboral dándose el caso por fraude, se aplica la ley correspondiente, y en caso de simulación relativa , se aplica el reconocimiento de la vinculación laboral la cual tiene como propósito respetar la dignidad del trabajador, y ambas formas no pueden recaer en fraude laboral.

En este caso, se da la simulación relativa porque por medio del Contrato CAS, la entidad municipal de Carabayllo, ejecuta este tipo de contrato desmereciendo el contrato indicado en la ley Orgánica de Municipalidades, donde señala que los obreros están sujetos al régimen privado, y solo se desarrolla su reconocimiento por medio de las demandas realizadas por los obreros, y con respecto a la dignidad del trabajador, la cual se entiende que la dignidad humana está sobre todo poder, se basa en un lineamiento ético jurídico, la cual corresponde a respetar al ciudadano sin ninguna condición legal y evadir las irregularidades cometidas por la contraparte.

Con relación a mi primer objetivo que es:

Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero municipal

a) Las entrevistas

Y de los resultados obtenidos de las entrevistas, se determinó por mayoría que claramente que el contrato laboral que pertenece el obrero municipal, es conforme lo regulado por el Decreto Legislativo N°728; bajos los convenios de la OIT y su reglamento –DS N°00397-TR, sin ninguna limitación de gozar sus derechos y beneficios laborales.

No dejando de lado, demedio de medidas como generando que población contribuya con sus impuestos, y así contribuir en los gastos municipales y poder cubrir las demandas que requiere la contratación del régimen privado para los obreros. Así mismo, mencionan que el no cumplir con aplicar este tipo de régimen contractual conlleva a una inestabilidad laboral del trabajador obrero municipal, debido a que el contrato CAS, por su naturaleza que recae en un tiempo determinado, el obrero puede ser despedido sin causa justa en cualquier momento de su relación laboral y que esto afecta su derecho fundamental de acceder un trabajo digno.

Sin embargo, en los gobiernos locales menciona la dificultad de cumplir con esta norma señalada tanto en la Ley Orgánica de Municipalidades y las diferentes jurisprudencias, debido a que el Estado actualmente no tiene una eficiente gestión administrativa en las contrataciones, y que los funcionarios solo se rigen principalmente por la decisión del alcalde municipal de cada periodo de gestión.

b) Análisis documental.

En el análisis documental se desarrolló el EXP.969-2018, donde la magistrada hace referencia que una persona que presta servicios como de Limpieza pública, es considerada como obrera y que por el precedente vinculante de Casación Laboral N°7945-2014, que en ningún caso los trabajadores obreros no pueden ser contratados bajo el régimen CAS, y que

esto se encuentra sujeto al Principio de Preferencia de la contratación indefinida plasmado en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728.

Así también, el INFORME TECNICO N° 073-2013-SERVIR/GPGSC, que se vuelve afirma que el obrero debe estar sujeto bajo el régimen privado y sujeto a sus distintas modalidades de contratación, pero con una plaza vacante y debidamente presupuestada. Sin embargo, en el INFORME TECNICO N°888-2017, el cual menciona que los obreros que presten sus servicios al sector públicos se sujetan al régimen privado, pero esto no imposibilita para que los gobiernos locales puedan realizar contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057, cuando la coyuntura o las obligaciones del servicio se soliciten.

Ante lo mencionado, se puede discutir que:

Lo mencionado por las entrevistas es que el Contrato CAS, no pertenece a esta modalidad contractual el obrero y que le corresponde el régimen privado con un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Y concuerdo que se aplique este régimen para la mayoría de los trabajadores, por medio de una política Autogeneradora, donde la carga social sea asumida por los ciudadanos a través de la buena contribución de sus impuestos municipales, para contrarrestar los gastos municipales. Pero sin dejar brindar a la población lo que demanda en cuanto los servicios básicos, como de limpieza pública, mantenimiento de parques y jardines, serenazgo municipal, etc. Este vínculo social llevaría a una buena conciencia de los pobladores de Carabayllo en contribuir con sus impuestos y equilibrar el gasto público.

De tal manera, no perjudicaría en el tema de la estabilidad laboral, ya que tiene derecho a permanecer en un centro de trabajo, mientras que el despido sea por causa justa conforme a lo señala el capítulo IV de la Ley de Productividad y competitividad laboral, además considerado que la naturaleza del CAS es “temporal”, esto no puede ser como fundamento principal para la culminación del contrato laboral, pero estas decisiones arbitrarias por parte del Personal de Recursos humanos contravienen con el Principio de Continuidad de la relación la relación laboral donde Pasco (1996), menciona que este principio es una garantía del trabajador, donde su objetivo es la continuidad de contrato de forma indeterminada, y que los contratos de plazo fijo o temporal son para resolver las obligaciones laborales de carácter

transitorias, y por casos excepcionales debidamente justificadas. (p.21)

Como referente internacional, el colombiano Camargo (2014), en su trabajo de Desnaturalización de Contrato administrativo de prestación de servicios, que señala que rol del Estado es garantista como lo establece en la ley 80 de 1993, y que no puede ser utilizado para que los derechos de los trabajadores sean discriminados, porque existe un círculo de contribución donde el ciudadano es indispensable para la subsistencia económica del Estado. (p.21).

Así mismo, del análisis documental, es absolutamente indiscutible que los obreros no sean reconocidos por el régimen privado, por el precedente judicial obligatorio que los magistrados sustentan a la hora de emitir sus fallos, se le reconoce tal condición laboral.

Sin embargo, en los informes técnicos de SERVIR no tienen una relevancia jurídica en los juzgados, pero sus pronunciamientos son definitivamente ajustados a opiniones que no se sujetan al principio de Irrenunciabilidad, conforme al art °26 de la Constitución, donde el trabajador no puede renunciar a sus derechos que ya han sido reconocidos, y que el empleador este imposibilitado de vulnerarlo, porque las normas laborales, son de carácter imperativo. Y que estos informes de servicio servir, puede ser manipulado para pretender que el obrero se encuentre bajo el régimen CAS, sin embargo, en el trabajo de investigación tiene como objetivo determinar que este contrato laboral vulnera los derechos laborales obtenidos y reconocidos, y que estamos en defensa al trabajo digno bajo las condiciones legales favorables al obrero.

El segundo objetivo del trabajo de investigación es:

Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabaylo 2017.

a) Las entrevistas

En las entrevistas se puede determinar que los derechos laborales vulnerados son en cuanto los derechos son mencionados en el artículo 23° y 24° de la Constitución, donde menciona

que ninguna relación laboral puede desmerecer los derechos reconocidos en la constitución, y la dignidad del trabajador y los principios laborales reconocidos en el art 26° de la constitución.

En cuanto a los beneficios son:

La Asignación familiar, conforme a la Ley 25129 la cual señala que todos los trabajadores que no se regulan por negociación colectiva tienen derecho a percibir el 10% del ingreso mínimo vital por concepto de asignación familiar, y tengan a su cargo niños menores de 18 años.

Las Gratificaciones de Julio y diciembre, los que se sujetan al régimen privado tienen derecho a percibir dos gratificaciones que equivalen Fiestas Patrias y Navidad por un monto equivalente al sueldo percibido.

La escolaridad, que conforme a la Ley 30518, todos los trabajadores del sector público tienen derecho a percibir un monto de 400 soles por tal concepto.

Compensación por Tiempo de Servicios, tiene derecho que el empleador deba depositar en el mes de abril y noviembre por la suma de un sueldo, para prevenir contingencias laborales futuras en favor del trabajador obrero.

Indemnización por Despido arbitrario, que comúnmente se da para la mayoría de los trabajadores obreros municipales, la cual se encuentra respaldado en el art 27 ° de la constitución.

El pago de horas extras en la semana.

b) Análisis documental

En el aspecto del análisis documental se desarrolló el EXP 06681-2013-PA/TC, que establece como señala la constitución en el artículo 22 ° el trabajo es un derecho y un deber, en cuanto al derecho a acceder a un puesto de trabajo y conservarlo. En el primer aspecto es que el Estado debe brindar las condiciones necesarias para que el ciudadano pueda acceder a un puesto de trabajo y pueda cumplir con su rol de contribuir con el desarrollo económico de la ciudadanía, sin dejar de lado de que se le brinde la protección necesaria para permanecer en

el puesto de trabajo sin ninguna limitación como decisiones unilaterales por parte del empleador para despedir sin causa justa a su trabajador, porque un contrato no feudaliza los derechos reconocidos en la constitución.

Por todo lo mencionado se discute que:

Blancas (2007). Los lineamientos constitucionales dirigidos en protección al trabajador, son principalmente los que desarrollan la efectividad del derecho del trabajo como tal, ante ello se encuentra la libertad de contratación del empleador conforme al art 59° se puede considerar subjetivamente limitado bajo los conceptos constitucionales, pero si la evitamos, la titularidad del empleador basado a la subordinación estaría sujetos a criterios que afectarían al trabajador. (p.158).

Por lo tanto, es muy importante el principio regulador de la constitución en este caso, como ejemplo en el sector público, y las relaciones que existe entre el obrero y el empleador, se debe prohibir la ineficacia de los derechos fundamentales de trabajo, a costas de la libre contratación del empleador, referidos en este caso al derecho de la autonomía de la administración que se encuentra los órganos municipales y por ello no ejecutan lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, que describe el régimen común para el obrero con todos los beneficios correspondientes,

No cumplir con estos beneficios sería un acto discriminatorio y infringe el principio de Igualdad, mencionado explícitamente en el art 26° de la constitución, debido a que se excluye el cumplimiento de la aplicación de la ley, ante otros regímenes del sector público que son beneficiados, pero por decisiones unilaterales y arbitrales de la administración pública, no reconocen estos derechos a los obreros, y prefieren una modalidad básica de contratación de sector público.

Las medidas preventivas, que puede tomar el gobierno local, e innovar la gestión municipal, que al parecer solo las decisiones en tema contractual son en beneficio a los principales funcionarios.

Esto conlleva a demandas laborales, que a pesar de que el Poder Judicial de Lima Norte, en la mayoría de los casos siempre emite fallos en favor del trabajador obrero, el cumplimiento

de la sentencia se prolonga mucho más, porque los municipios no dan prioridad a cumplir con estas sentencias, hasta que exista una mayor penalidad, y se llenan de una deuda económica, que cada periodo de gestión municipal siguen con la misma línea de gestión.

Por ello, concuerdo con las posibles soluciones que brindaron las entrevistas, que son de tener un personal capacitado en el área de Recursos Humanos, elegir funcionarios que prioricen la honestidad laboral, se debe tener en cuenta que para elegir a los trabajadores es por decisión de meritocracia, y no por que brindaron apoyo en la campaña política, teniendo una escala remunerativa debidamente justificada, con el fin de tener una política general en las contrataciones y así no generar perjuicio laboral.

Así como también Vargas (2015), en su trabajo de investigación en tema de la Contratación de obreros en los regímenes laborales de la Municipalidad de Huanta, la cual menciona que busca establecer los lineamientos jurídicos para tener una progresiva eliminación de la mala gestión municipal y obtener una óptima estabilidad Presupuestal.

En mérito de lo mencionado, es necesario que los gobiernos locales tengan pleno conciencia de sus carencias en la gestión y trabajar por lo que han sido nombrados en beneficio de la comunidad y aplicar lo que constitucionalmente es reconocido para todo ser humano el respeto de su dignidad ante cualquier situación que se encuentre vulnerable.

V.CONCLUSIONES

Primera. -

Se concluye que se ha determinado conforme a las entrevistas y el análisis documental que el Contrato CAS regulado por el Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento D.S.N°075-2008-PCM, es una modalidad contractual deficiente y perjudicial en relación al obrero municipal que trabaja en laborales físicas y manuales, debido a que vulnera sus derechos laborales que se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972 en referencia al artículo 37°, donde menciona que la modalidad contractual del obrero es la modalidad del régimen privado, además esta norma se encuentra sujeta bajo el principio de progresividad de los derechos laborales, y menospreciar su reconocimiento en las diversas decisiones judiciales y leyes contraviene con los principios fundamentales laborales mencionadas en la constitución; en favor de la protección al ciudadano en este caso al trabajador obrero; ante cualquier norma jurídica inferior que no respete los derechos laborales.

Segunda. -

Se ha determinado conforme a las entrevistas y el análisis documental que el régimen privado regulado por el Decreto legislativo N°728, mencionado en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, evidentemente le corresponde a los obreros, conlleva a cometer arbitrariedades aplicando el contrato CAS, en perjuicio a su derecho de estabilidad laboral, debido a que por naturaleza el régimen CAS es un contrato de naturaleza temporal, y el régimen privado es un contrato por lo general de naturaleza indeterminada, salvo las excepciones sujetas a una modalidad.

Tercera. -

Se ha determinado conforme a las entrevistas y el análisis documental que los derechos que principalmente han sido vulnerados por el ente municipal, son referentes en primera instancia los derechos constitucionales en base al artículo 22°, referente a la protección y fomento del empleo por parte del Estado, el artículo 23°, donde principalmente se menciona que ningún vínculo laboral restringe la acción del ejercicio de los derechos constitucionales, ni rebajar la

dignidad del trabajador, el artículo 24°, señala que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales es de prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Así también en el artículo 26°, menciona los principios que pertenecen a la relación laboral, principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, principio de Irrenunciabilidad de la ley y la constitución, principio de la aplicación de la norma más favorable, el artículo 27°, la protección frente al despido arbitrario. En segunda instancia son los principios laborales recogidos en la Ley Procesal de Trabajo la cuales son el principio de Primacía de la Realidad, Principio de Continuidad laboral, y el Principio de buena fe.

Y, por último, el incumplimiento de los beneficios sociales; las cuales no se reconoce el CTS, asignación familiar, la escolaridad de los menores de edad, gratificaciones de julio y diciembre, y horas extras. Ante todo lo mencionado, el derecho al trabajo es un mecanismo de equilibrio de la desigualdad en la relación laboral del empleador y trabajador, la cual se debe procurar el cumplimiento efectivo de estos derechos y beneficios.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. –

Se recomienda el cumplimiento del Contrato CAS regulado por el Decreto Legislativo N°1057, para los servidores públicos considerados como obreros, debido a que en diferentes normas legales, como en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, y diversos precedentes vinculantes judiciales, se encuentra plasmado que no le corresponde en ningún caso el contrato CAS para los obreros, y le corresponde la modalidad contractual del régimen privado, debido a que este régimen especial CAS contrae reducción de derechos y beneficios al obrero. Por ello, no se debe dejar de lado que los obreros puedan seguir con las demandas judiciales correspondientes, para dar cumplimiento de su derecho.

Segunda. -

Se recomienda el cumplimiento régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N°728, mencionado en la Ley Orgánica de Municipalidades en relación al obrero, porque otorga mayores beneficios, pero teniendo en cuenta que para su viabilidad se debe contar con una gestión auto generadora, donde la población cumpla con su carga social para equilibrar los gastos municipales, y con una buena gestión en la administración del presupuesto público, se podrá sustentar la aplicación de este régimen para la mayoría de trabajadores obreros.

Tercera. -

Se recomienda el cumplimiento de los derechos establecidos en el art 22°, 23°, 24°, 26° y 27° de la constitución peruana que favorecen al trabajador, los principios laborales regulados por la Ley procesal de trabajo N°29497, y los beneficios sociales correspondientes al régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N°728 ; por ello se debe tener en cuenta que la sociedad de Carabayllo debe elegir funcionarios donde su principal valor sea la transparencia para lograr un óptima gestión en la administración pública y así lograr el cumplimiento efectivo del art 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

REFERENCIAS

- Cotrina, P. (2012). *Referencias Estilo APA*. Lima. Universidad Cesar Vallejo. De Fátima, E. & Agustín, M. (2005). *¿Cómo redactar un informe científico?* 1°. Ed. Lambayeque, Perú: Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Giraldo, A. & Giraldo, M (1999). *Metodología y Técnica de la Investigación Socio Juridicial*. Santafé de Bogotá: LEGIS Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Klimovsky, G. (1997). *Desventuras del conocimiento científico*. Argentina: A-Z Editora.
- Marroquín, R. (2012). *Matriz operacional de la variable y matriz de consistencia. (Diapositivas)*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Ramos, C. (2014). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Grijley.
- Romero, J. (2011). *Pasos de la Investigación Científica*. (1° ed.). Lima: Corporación Grafica Aliaga S.A.C
- Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Sánchez, H.; Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Salvador, H. (2005). *¿Cómo hacer una tesis?* México: LIMUSA.
- Schmelkes, C. (1988). *Manual para la presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación*. Oxford: Oxford University Press.
- Sierra, R. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid.
- Zelayarán, M. (2002). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima: Ediciones.

- Azar, G & Silar, M. (2006). *Metodología de la investigación y técnicas para la elaboración de tesis*. Madrid: Hispania.
- Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Sampieri, R. (2008). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México.
- Aparisi, A. (2004). *En torno al Principio de la Dignidad Humana (A propósito de la investigación con células troncales)*. Departamento de Filosofía del derecho. Universidad de Navarra.
- OIT (2006). *La función de la OIT en la cooperación Técnica*. Conferencia Internacional de Trabajo, 95°, Informe IV, 6ta Edición. Ginebra.
- Schreiber. P, & Arias. M (2011). *Exegesis del Código Civil Peruano de 1984*, Tomo 1, Contratos-Parte General, Gaceta Jurídica S.A, Segunda Edición, Lima.
- Armando, J. (2012). *Manual de Derecho Laboral. Edit Grisolia*. Argentina. Buenos Aires.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de Trabajo y otras instituciones de Derecho Laboral*. Ed: 1°. Edit. Gaceta Jutidica S.A. Lima.
- Rodriguez, J. (2010). *Derecho al Trabajo*. Editorial: Astrea de Alfredo y Ricardo Palma. Buenos Aires
- Neves, J. (2007). *Introducción al derecho al trabajo*. Fondo Editorial Universidad Catolica del Perú. Lima.
- Rendón, J. (2001). *Derecho del Trabajo Individual*. Ed: 5°. Edit. Edial.Lima.
- Vilela, A. (2015). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_8.pdf.

- Infantes, G. (2012). *Contratos y Derechos Laborales*. Actualidad Empresarial, Instituto Pacifico, Editores Pacifico, Lima.
- Saldaña, H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú*, Tesis para obtener el grado Académico Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Arce, E. (2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Departamento Académico de Derecho de la Universidad Católica del Perú. Lima.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Editorial Gaceta Jurídica, Lima.
- Cabanellas, G. (1996). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Ed. Heliasta S.R.L. 7t.; 24ª. ed. Revisada, actualizada y ampliada; Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *El ámbito de la relación de trabajo*.
- Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la Universidad Católica. Lima.
- Iruzubieta, R. (1989). *El abuso del derecho y fraude de ley en el derecho del trabajo*. Editorial COLEX. Madrid.
- Castillo, L. (2011). *Estudio de los procesos impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales*. 1er Edición. Gaceta Jurídica. Lima.
- Vargas, P. (2015). *Contratación de Obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*, Tesis para aprobación de la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Guerrero, E. (2009). *Gerencia de Recursos Humanos en el sector Público*. 1era Edición. Editores Instituto Pacifico SAC. Lima.
- Martínez, E & Ramírez, J. (2008). *Régimen del Servidor Público*. Bogotá. Colombia

- Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Ed.: 1° Lima. Edit: THEMIS 65.
- Rendon, J. (2007). *Derecho al Trabajo. Teoria General I*. Ed: 2°. Editorial: Grijeley. Lima.
- Grisolia, J.(2014). *Manual de Derecho Laboral*. Ed: 5°. Edit.Abeledo Perrot.S.A. Buenos Aires.
- Boza, G. (2011). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. 1era Edición. Pontificia Universidad Católica. Lima.
- Plá, A. (1998.). *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3era Ed., Editorial Depalma, Buenos Aires.
- Romero, F. (2012). *La crisis de los Principios del Derecho del Trabajo*. Recuperado de http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf.
- Pasco, M. (1996). *Flexibilización y Desregulación*. Ed.: 2° Edit: THEMIS Lima.
- Goyes, I. (2012). *¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?* . Entramado, vol. 8, Universidad Libre Cali, Colombia.
- Montoya, A. (2008). *Derecho del Trabajo*: Editorial Tecnos, 29• edición. Madrid.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Editorial Gaceta Jurídica, Lima.
- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Kant, I.(1996). *The Methaphysics of Moral*. Ed. Gregor, Mary. Cambridge University Press.
- Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Ley de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164. Argentina.

Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional – Decreto N° 1045 de 197849. Colombia.

Decreto Legislativo N° 1057. Contrato Administrativo de Servicios y su reglamento - D.S. N° 075-2008-PCM.

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es el contrato laboral que vulnera los derechos del trabajador obrero en la Municipalidad de Carabayllo, 2017?
PROBLEMA ESPECÍFICOS	¿Cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal? ¿Cuáles son los derechos vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017?
OBJETIVO GENERAL	Determinar que contrato laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.
SUPUESTO GENERAL	El contrato que vulnera los derechos laborales del trabajador obrero Municipal de Carabayllo de 2017, es el Contrato Administrativo de Servicios CAS regulado por el Decreto Legislativo N°1057, y como consecuencia la reducción de derechos

	laborales.
SUPUESTOS ESPECÍFICOS	<p>El contrato laboral que le corresponde al trabajador Obrero Municipal es lo que está regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003 - 97-TR, que está sujeta al régimen privado, y que tiene inmersa derechos más favorables a aquel prestador de servicios del régimen CAS.</p> <p>Se vulnera lo recogido en el artículo 23° y 24° de la Constitución Política, que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador, en este caso al obrero municipal.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Investigación: Básica</p> <p>Teoría fundamentada</p>
CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS	<p>Los sujetos que participarán en el desarrollo de esta investigación son abogados, jueces, en especialidad laboral.</p>
UNIDADES DE ANÁLISIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato laboral 2. Vulneración de Derechos laborales

Anexo 2– Ficha de Entrevista

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado:

Profesión:

Institución:.....

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabaylo?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación el Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
Grecia Sarai Denegri Taipicuri

.....
Entrevistado

Anexo 3 – Validación de Instrumento – Ficha de Entrevista



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOLENTE UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 I.4. Autor (A) de Instrumento: DENEGRI TAIPICURI GRECIA

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	Este 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 categorías de los supuestos jurídicos.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.												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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 7 de noviembre del 2018
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI-No. 09884149 Telf... 989179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre Rodriguez Figueroa, Jose Jorge
 1.2. Cargo e institución labora..... Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de instrumento..... Denegri Tarpiani Grecia

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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	Está 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 la 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

81

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Lima, Diciembre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° Telf.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre Israel B. Carr
 1.2. Cargo e institución labora..... Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de instrumento..... Demegrio Talpacuri Jirón

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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	Está 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 la 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

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 7/6/12 del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°: 10796211 Telf:

Anexo 4- Validación de Instrumento- Análisis documental



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL
 I.4. Autor (A) de Instrumento: DENEGOR TAJICURI GARCIA

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	Este 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 categorías de los supuestos jurídicos.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.												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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 7 de noviembre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 982479766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre *Rodriguez Figueroa, Jor Jorge.*
 1.2. Cargo e institución labora..... *Docente UCV*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... *Análisis Documental*
 1.4. Autor(A) de instrumento.....

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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	Está 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 la 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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96	%
----	---

 Lima, *Diciembre* del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre *Israel B. Cerrón*
 1.2. Cargo e institución labora..... *Docente*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... *Bolsa documental*
 1.4. Autor(A) de instrumento..... *Danegui Tapiauri Jirca*

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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	Está 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 la 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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

%

Lima, *21 de Mayo* del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° *10396211* Telf.:

Anexo 5- Entrevistas aplicadas a los especialistas laborales.

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Anhuaman Lino Julio
Profesión: Esp. Derecho Labor y Plg en gestión pública por la univ. Complutense de España
Institución: Estudio San Martín y Asociados

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

El contrato CAS es una modalidad especial del Estado donde se contrata un tercero para que ejecute obras públicas, preste o administre en su representación un servicio público de cual se encuentra compatible en el marco constitucional, debido a su reconocimiento en el Exp. 0002-2010-PJ.F.F.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

En los gobiernos locales, en primera instancia contratan bajo el Decreto legislativo 1057, por que es un régimen facultado para el uso exclusivo del Estado, para favorecer supletivamente a sus trabajadores. Sin embargo en caso del obrero en la Ley Organica de municipalidades señala su modalidad contractual bajo el regimen privado, pero los funcionarios por orden del superior jerarquico segun la area, como es de la R.P.H.H, solo obedecen a las disposiciones

.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

En estos momentos existe un Proyecto de ley, la cual requiere que los trabajadores que se encuentran en CAS, puedan sujetarse al Régimen Común. Sin embargo para los obreros existe la norma en la Ley Orgánica de Municipalidades en el art. 39°, donde está en el régimen privado, pero el ente municipal excluye esta norma favoreciendo al trabajador señalando su autonomía para contratar a su personal.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Se perjudicaría, porque no cumple con la protección y reconocimiento del derecho de la estabilidad laboral; por que ante un despido unilateral, arbitrario e injustificado, no tiene el derecho de un pago indemnizatorio. Por lo que el personal de este régimen no cuenta con una adecuada protección cuando se vulnera su dimensión sustancial de permanencia al trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

Los derechos vulnerados es lo que señala la OIT " Quienes padecen la discriminación en el trabajo se ven privados de oportunidades y sufren violación a los derechos fundamentales

entes públicos; perjudicando a las menos favorecidas, vulnerando a tener el derecho a un trabajo estable y una vida digna.

Los beneficios que no se encuentran inmersos en el Contrato CTS, es el CTS, gratificaciones completas, asignación familiar, seguro por accidente en obras.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

- Determinar claramente cuanto personal se requiere para satisfacer a la comunidad y con la escala remunerativa, debidamente justificada.

- Los funcionarios de la municipalidades deben respetar las leyes municipales y practicar una gestión de transparencia.

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

- Capacitar al Personal encargado de contratar y así disminuir la desorganización contractual que existe por los distintos regímenes laborales.


Julio A. Anhuaman Lino
ABOGADO
CALL 7645
Entrevistado

Grecia Sarai Denegri Taipicuri

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: San Martín Broncano Melissa
Profesión: Abogada - Gerente General
Institución: Gerente - Estudio San Martín y Asociados

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

el Contrato CAS, es un régimen de trabajo en el sector público, sin embargo desconoce la naturaleza de los servicios prestados, excluyendo el goce y disfrute de los derechos laborales reconocidos en las normas constitucionales, que son de carácter irrenunciable.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Por que es una forma de encubrir una relación de trabajo y desconocen los derechos laborales de los trabajadores, y evitan que aumenten las demandas judiciales por temas de desnaturalización de contrato, y por el mal uso del régimen 728 a plazo fijo y locación de servicios, ya que los servidores públicos de P.R.H.H. no tienen conocimiento que excluyen.

.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabaylo en remplazo de CAS?

En estos momentos existe un Proyecto de ley, la cual requiere que los trabajadores que se encuentran en CAS, puedan sujetarse al Régimen Común. Sin embargo para los obreros existe la norma en la Ley Orgánica de Municipalidades en el art 39º, donde están en el régimen privado pero el ente municipal excluye esta norma favorecedora al trabajador señalando su autonomía para contratar a su personal.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Se perjudicaría, porque no cumple con la protección y reconocimiento del derecho de la estabilidad laboral; por que ante un despido unilateral, arbitrario e injustificado, no tiene el derecho de un pago indemnizatorio. Por lo que el personal de este régimen no cuenta con una adecuada protección cuando se vulnera su dimensión sustancial de permanencia al trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabaylo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabaylo?

Los derechos vulnerados es lo que señala la OIT " Quienes padecen la discriminación en el trabajo se ven privados de oportunidades y sufren violación a los derechos fundamentales

Esto queda a la persona individualmente en su desarrollo; y también perjudica sobre la aportación negativa que podría brindar a la sociedad.

Y así también los beneficios sociales, que aun haciendo las labores correspondientes no tiene acceso al cumplimiento de todos los beneficios laborales como CTS, vacaciones, bonificaciones, pago de horas extras, etc.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

Cumpliendo con las normas que ya se encuentran en derecho laboral y los tratados internacionales vinculantes para el Perú.

Debe existir un régimen común para todos y no responder a las políticas municipales.

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

La existencia de excluir el cumplimiento del régimen privado, es por la falta de transparencia, en la gestión, escasa tramitación burocrática y la desorganización de los entes públicos.

.....
Grecia Sarai Denegri Taipicuri



Entrevistado

.....
MELISSA SAN MARTIN BRONCANO
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 46856

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: CARLOS EDUARDO MORALES MORAN
Profesión: ABOGADO
Institución: MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

La modalidad contractual que vulnera los derechos de los obreros principalmente es el contrato CAS y los contratos de servicios no personales, el CAS se emplea a los SNP, sin embargo en la actualidad se sigue utilizando esta modalidad contractual, por la mala gestión municipal.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Contratan por que la Ley SERV denota que da a las posibilidades de contratar bajo el régimen CAS, y esto es aprovechado por los gobiernos municipales, debido a que no hay una medida de contingencia idonea para contratar el personal de cada área que realmente se necesita y no por favores políticos, y así también por que no se le reconoce todos los beneficios.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

Se podría aplicar una política Autogeneradora como lo hace la Municipalidad de San Isidro donde la carga social de los ciudadanos de Carabayllo, puedan pagar sus impuestos, tributos y tasas para poder contrarrestar los gastos municipales. Así también las municipalidades puedan brindar a la población de Carabayllo el acceso a la seguridad social de Salud Educación Deporte; generaría un equilibrio para la sociedad.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Le perjudica principalmente, a seguir viviendo sin acceso a una economía estable percibiendo sueldo y beneficios por encima de lo que señala la ley; en relación al obrero.

No tener acceso a una buena educación para sus hijos, una buena salud corporal y mental, principalmente perjudica su proyecto de vida.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

Los que se encuentran vulnerados son:

- Asignación Familiar conforme a la ley 25129.
- Gratificaciones de Julio y Diciembre como lo señala la ley 2735.
- Escolaridad.

- da Compensación por tiempo de servicios
 - Vacaciones (por los que trabajen con
 - Recibos por honorarios)
 - Seguro de Pension (los terceros)
 - Seguro de Salud (los terceros)
- Quien principalmente vulnera es el mismo ser humano por intereses políticos.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos de cumplir con todos los derechos de los obreros?


Aplicando una buena gestión municipal, el problema de los contratos para el personal, es por que se lleva un desorden en cada gobierno municipal, con un exceso de contrataciones y por cubrir las necesidades o por favores al favor del gobierno se contrata personas sin tener una mayor precisión del propuesto.

Cierre:

7. ¿Qué descarta agregar?

Tener un gobierno Autogenerador, donde la población tiene un papel importante de producir y mejorar su sociedad cumpliendo con lo que demanda la municipalidad y este contribuyendo con la sociedad con políticas públicas efectivas.

Grecia Sarai Denegri Taipicuri


 Carlos Eduardo Maza
 CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL
 Reg. de Conciliador Extrajudicial N° 24762
 Reg. Conciliador Laboral N° 012
 Abogado Regl. C.A.L. N° 33973

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Jorge Augusto García García
Profesión: Abogado - Procurador público Municipal
Institución: Municipalidad de Carabayllo.

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

Como Procurador Público de Carabayllo, mi trabajo es la defensa de la municipalidad y realiza trabajos para la comunidad, según me faculta la ley, sin embargo se aplica el contrato CAS para los obreros por que es un regimen jurídico especial que coexisten en el sector público y es reconocido constitucionalmente.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

La aplicación del Contrato CAS es por cubrir los diferentes servicios de la Municipalidad de Carabayllo. se debe conocer que Carabayllo es un distrito con una gran población y se debe operar los servicios de Limpieza pública, parques y jardines y serénazgo, etc; y el cuadro de Asignación Personal es insuficiente y no abarca la totalidad de las funciones propias.

.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sería de forma progresiva, debido a que el Estado actualmente no establece una normativa legal para tener una eficiente gestión en relación a los contratos, debido a que nos regimos a lo que la ley nos faculte, y también por los funcionarios de cada área, y principalmente lo que decide el alcalde en el periodo de gestión.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

No tanto perjuicio, debido a que se le brinda el trabajo y acepta las condiciones laborales, sin embargo tienen el derecho de realizar las demandas respectivas para cumplir con todo los beneficios que brinda el régimen, también, ya que el CAS es una modalidad especial y no cuenta con un amplio reconocimiento de derechos.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Los derechos y beneficios vulnerados, generalmente son los que se señalan en las demandas judiciales.

- El reconocimiento del vínculo laboral del régimen privado.
- Indemnización por daños y perjuicios
- Despido Arbitrario
- Bonificaciones:
 - Asignación familiar
 - Bonificación familiar (Escuelas)
 - CTS
 - Gratificaciones completas a un sueldo completo.
 - Indemnización por despido arbitrario

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

Aplicando el DL 728, sin embargo este no sería posible en la actualidad debido a la coyuntura política del gobierno municipal de Carabayllo, debido a que los funcionarios y empleados de cada área solo están acatando lo que señala la ley en favor del presupuesto de la municipalidad y por la Alcaldía, conforme a sus decisiones. Sin embargo se

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

Sin embargo, se está cumpliendo progresivamente las resoluciones judiciales del Poder Judicial de Lima Norte a favor de los obreros

Grecia Sarai Denegri Taipicuri

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CARABAYLLO
 CENTRO ADMINISTRATIVO Y TECNOLÓGICO
 Abog. JONEL ALBERTO GARCÍA ESCOBAR
 FISCALÍA PÚBLICA
 Entrevistado

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Frías Yesca Cesar
Profesión: Ex Procurador de Bella Vista
Institución: Estudios de San Martín y Asociados

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

Este tipo de contrato tiene como antecedente la Ley de Contrataciones del Estado Legislativo 1017 que regula las contrataciones y bienes de servicio del Estado y por ello se dictó el Decreto Legislativo n° 1057; esto en efecto por una decisión legislativa del Poder Ejecutivo para la ejecución del Tratado Internacional de Libre Comercio, y así fortalecer las instituciones del Estado.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Debido a que este tipo de contratos, esta reconocen todos los derechos y beneficios de un trabajador.
Este contrato reconoce solo estos beneficios y derechos:
- Jornada Laboral -> 48 horas semanales
- Vacaciones
- Capacitación y Evaluación
- Afiliación a un Régimen de Pensiones

- Seguridad Social
- Sindicación y huelga.
- Descanso Pre y Post y Licencia por Paternidad
- Aguinaldo de 300 soles.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabaylo en remplazo de CAS?

sería posible con la eliminación del CAS, pero actualmente es una herramienta legal del sector público, la cual por la excusa del tema presupuestal de los gobiernos locales, se ejecuta estas contrataciones que favorecen más al Estado que al trabajador, la cual ofrece sus servicios sin una debida compensación remunerativa.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Según con la Normativa Internacional, un aspecto fundamental de todo trabajador es la Estabilidad Laboral, y con el régimen CAS, no tiene inmerso el derecho a una estabilidad laboral, debido a que su naturaleza contractual es temporal. Así también se perjudicaría en la parte remunerativa debido a que al año y al mes no percibe lo suficiente, tal como un régimen común.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabaylo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabaylo?

El derecho laboral vulnerado es la discriminación laboral del sector público, frente los demás decretos legislativos del 728 y el 276.

Debido a que el Régimen CTS no tiene derecho a la estabilidad laboral, esta desprotegida frente al despido arbitrario e injustificado. En cuanto a los beneficios, no contempla con CTS asignación familiar, bonificación escolar, gratificaciones con sueldos de un mes, la cual rebaja su derecho de igualdad.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

Con la innovación de los gobiernos locales, pero este deviene del Gobierno Central, la cual faculta a este en administrar los bienes y servicios públicos. Este tipo de innovación es por medio de los funcionarios la cual pueden establecer nuevos procedimientos, así brindar una mejor

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

calidad de vida al ciudadano. Estos procedimientos o actividades de los funcionarios es respetando las leyes municipales y los derechos fundamentales entre ellos el derecho a un trabajo, donde no exista ninguna discriminación laboral y no favorecer solamente al Estado.

Grecia Sarai Denegri Taipicuri


CESAR A. FRIAS YESCA
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 16087
Entrevistado

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Amos Barron Alex Ronal
Profesión: Procurador Público Municipal
Institución: Municipalidad de San Martín de Porres

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

En lo particular el Contrato CAS, no vulnera derechos debido a que en la actualidad mediante la ley N° 29849 se desconoce los derechos que desde el inicio de su promulgación no se encontraban, y que fue un beneficio a los trabajadores que se encontraban bajo los servicios no personales, la cual no constituía ningún beneficio al trabajador.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Por la capacidad económica de la entidad y que constituye un aspecto relevante para la contratación del personal municipal.
La Ley de Presupuesto Público de cada año regula que por la incapacidad presupuestal se suscriben contrato CAS, y no solo a obreros sino al personal de oficina.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabaylo en remplazo de CAS?

Para estar en el sector Público y estar sujeto a un régimen laboral resulta necesario que exista la plaza vacante y que esta debe encontrarse presupuestada.

Todo este proceso es conforme al CAP de cada entidad municipal y el PAF, y que no existe ningún impedimento para que se cumpla con el concurso.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

En realidad el obrero no se perjudica debido a que tiene un trabajo, las cuales cumplen con derechos reconocidos constitucionalmente, y la aceptación de suscribir este tipo de contrato lo obliga a cumplir lo que señala dicho régimen laboral.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabaylo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabaylo?

Lo que se puede percibir conforme a las de mandas que se realizan comúnmente a los entes municipales.

Solicitan que se cumplan con los derechos establecidos en la constitución con parte el art 23 y 24 que ningún contrato laboral esta por debajo de la dignidad de la persona.

Así como también los beneficios sociales que por el momento no son reconocidos en el régimen CAS como son: Asignación Familiar, Bonificación escolar, CTS, Gratificaciones con sueldos completos, Indemnización por accidente de trabajo.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

La Municipalidad cumple un rol de promover el desarrollo y la economía local, y administrar los servicios públicos, por ello se contrata Obreros para limpieza pública, jardines, serenos, etc. La modalidad que se contrata es por la necesidad de la población en la comunidad que lo requiere, y

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

El municipio no tiene los elementos presupuestales para cubrir con todas las gastos de un régimen común y solo con este tipo de contratos CAS, se una manera de equiparar la demanda de la ciudadanía.

Grecia Sarai Denegri Taipicuri

MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
ABG. ALEX RONAL AMES BARRON
REG. CAL. PERU ESTADO

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Palomino Mendoza Henry.
Profesión: Abogado - Asistente Legal en Procuraduría
Institución: Municipalidad de San Martín de Porres

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

En mi experiencia como trabajador de la Municipalidad de San Martín de Porres, la modalidad contractual que se ejecuta a los obreros es el régimen especial de CAS, la cual dinamiza el aparato estatal de las contrataciones, debido a que antes del 2008, no existía este régimen, la cual cumple y constituye con varios criterios constitucionales del derecho al trabajo; es decir al acceso al trabajo y sus beneficios.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto Legislativo 728, como indica la norma municipal?

Se contrata bajo el Decreto Legislativo 1057, porque la ley de presupuesto de Sector Público, ha requerido que se debe prohibir las inclusiones de un régimen permanente por falta de capacidad presupuestal, para que no se vea afectada con el incremento del presupuesto.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en reemplazo de CAS?

Sería posible pero con la existencia de una plaza vacante que debe encontrarse previamente presupuestada y que no exista ningún impedimento para que este mecanismo sea idóneo.

Sin embargo en los municipios se utiliza el régimen CAS, porque es un contrato que se ajusta a las necesidades de la entidad municipal, por tema social y presupuestal.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Para mí no se le estaría perjudicando debido a que en la actualidad el CAS está reconociendo el régimen común y beneficios como los que tiene contractual. Se promulga para mejorar la dinámica de contratación de personal del sector público que era los SNP, por lo tanto es aceptado y válido.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

Los que no reconoce en la actualidad y que se encuentra en progresión a su eliminación para favorecer al trabajador.

- La Asignación Familiar
- Gratificaciones con sueldos completos, en el Mes de Julio y Diciembre
- Escolaridad
- CTS

Por lo tanto, debemos cumplir con lo que manda norma actualmente, ya que facilita para una estabilidad presupuestal en los municipios

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos de cumplir con todos los derechos de los obreros?

En la actualidad los municipios son entidades que se rigen por un tema de Gestión pública, y que a la medida, esta tenga y cumpla con las metas según el P.O.S., siempre se busca ayuda a la comunidad conforme, a los alcances que nos brinda el gobierno central con las diferentes instituciones que coadyuvan al cumplimiento de la labor.

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

Grecia Sarai Denegri Taipicuri


Henry J. Palomino Mendoza
 ABOGADO
 Reg. CAL 75889
 Entrevistado

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Jhonathan Vargas Pizar

Profesión: Abogado

Institución: Procuraduría Pública Municipal de Carabayllo

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

Como trabajador de la municipalidad de Carabayllo y en defensa de la municipalidad, doy a conocer que el Contrato CAS, se dice que es una modalidad contractual, inconstitucional, sin embargo se aplica a los obreros, por que es un régimen jurídico que coexiste en las entidades públicas y validamente constitucional

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Se contrata con el Decreto legislativo 1057 CAS debido que la municipalidad de Carabayllo ofrece diferentes de servicios (limpieza, parques, jardines, etc) y el acadio de personal como es el CAO no es lo suficiente para cumplir con las funciones de municipalidad y por ello se debe contratar mas personal y cubrir con los servicios

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación el Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

Sería aplicable si el Estado nos brinda una herramienta legal para que se realice contratos con medidas de contingencias idóneas, y no utilizar este contrato CAS, que a consecuencia nos perjudica debido a que se origina una gran deuda laboral por las demandas incerridas por los trabajadores.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Se perjudicaría porque se le reduce los beneficios laborales; ya que el régimen especial CAS es una modalidad contractual que su norma legal no establece los beneficios constitucionales y legales; sin embargo los obreros por necesidad aceptan esta modalidad para tener un trabajo y satisfacer sus necesidades.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

Los derechos y beneficios vulnerados son lo que principalmente se encuentran en las demandas en su petitorio y están = Digna fortalecimiento de Contrato de Servicios

- Reconocimiento del vínculo laboral de trabajador Obrero.
- Reposición por despido incausado.
- Pago de Beneficios sociales y CTS.
- Indemnización por daños y perjuicios.

Por lo que la municipalidad acata todo lo que los jueces en su fallos o resoluciones judiciales nos señalan para hacer efectivo este cumplimiento.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos cumplir con todos los derechos de los obreros?

La municipalidad podría ser eficiente, aplicando el régimen común para todos los obreros, sin embargo por una necesidad de cumplir con los servicios a favor de la comunidad se contrata con CAS, por un tiempo que la municipalidad lo requiera.

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

.....

.....

.....

.....

.....


 JHONNATHAN ALFREDO VARGAS RICOS
 CAL 76155

Grecia Sarai Denegri Taipicuri

Entrevistado

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Luis Alberto Alvarado Romero
Profesión: Juez de Segundo Juzgado de T. Lima Norte
Institución: Poder Judicial Lima Norte - Sede Puzino Macedo

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?
La modalidad contractual es el CAS, que inicio en el 2008, para regularizar los contratos de los servicios no personales. Fue una estrategia política provisional una alternativa del Estado para proteger los derechos de los trabajadores, que sin embargo con el tiempo, este se ha reconocido constitucionalmente. Incurriendo en un desequilibrio para contratar, por la reducción de los derechos.
2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?
Los procesos que se analizan en esta Corte es principalmente por esta controversia, ya que los trabajadores realizan sus demandas por el tema de Desnaturalización de Contrato, y se declara ineficaz, debido a que su actividad, por naturaleza es de campo, sea sereno, chaper, limpieza pública, jardinero, etc, se le debe reconocer como servicio a la Corte Suprema que es un precedente vinculante obligatorio, para aplicar este derecho, sea a trabajadores que ingresaron por CAS o servicios no personales.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabaylo en remplazo de CAS?

El Régimen laboral se establece por ley, y no es por una norma que señala el juez. Cuando un trabajador interpone una demanda como de reposición y así mismo daznamiento de sus derechos el Procurador Público debe tener una posible medida de contingencia para proveer un presupuesto adicional. Este presupuesto es del Estado, y que actualmente se ve en ciertos problemas con la distribución de estos en todos los municipios. Sin embargo el congreso estableció un proyecto de ley para que sea progresivo el cambio de CAS a régimen común.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

tiene varias formas de perjuicio, lo primero es la estabilidad laboral, porque el Régimen CAS está supeditada a la vigencia de ejercicio presupuestal anual, se entiende que una estabilidad relativa, debido a que no tiene claro hasta cuando pueda finalizar su contrato, y por lo tanto no tiene derecho a solicitar una indemnización por incumplimiento de contrato.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabaylo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabaylo?

- Los derechos y beneficios laborales vulnerados
- La Inestabilidad laboral, se despiden sin ninguna causal de como señala los principios generales de trabajo.

Los beneficios son:

- Depósitos de las CTS, de Abril y Noviembre.
- Gratificaciones, solo aginados de 300 soles.
- Asignación Familiar.
- Escalaridad.

Cuando dificultades económicas personas recurren a la vía judicial para su reconocimiento.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos de cumplir con todos los derechos de los obreros?

Debe haber una política general en los municipios y no sacar a las personas por cada periodo de gobierno municipal.


Debe contratarse lo que se requiere de personal en la municipalidad, de acuerdo con una escala remunerativa, y todo personal contratado debe estar justificado. Una visión clara de gestión municipal.

Cierre:

7. ¿Qué descartaría agregar?

Ante esta vulneración también, el personal que ingresan es debido a que apoyaron en la campaña política e ingresan a trabajar y los que ya tienen años reclaman su derechos, debido a que estos que recién ingresan tienen remuneración mayor o igual, y se demanda por homologación.

Grecia Sarai Denegri Taipicuri


LUIS ALBERTO ANVARADO ROMERO
JUEZ
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO - NIPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

ANEXO 02.

Instrumento

Ficha de entrevista

Especialistas Laborales

Título: EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL, Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017.

Entrevistado: Magali Miriam Cardenas Juez
Profesión: Primer Juzgado Especializado Laboral.
Institución: Poder Judicial - Rufino Nacudo

Objetivo general: Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1. ¿Explique usted la modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal que vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo?

La que vulnera es el contrato CAS, la cual se promulgó en el 2008, como sistema político de otorgar un mayor beneficio a los contratos de servicios no permanentes, como de los terceros; esta opción legislativa, que fue negada en el Tribunal Constitucional, como un contrato especial para el sector público.

2. ¿Por qué contratan con el Decreto legislativo 1057 y no con el Decreto legislativo 728, como indica la norma municipal?

Contratan con el CAS, por que la ley permite contratar bajo esta norma especial, que es aplicable a toda entidad pública.

Sin embargo en la ley orgánica de Municipalidades en el artículo 37º señala que los obreros están bajo el régimen 728, y ante la ley especial y ley orgánica se debe preferir aplicar la ley orgánica, como se señala en la normas legales.

Objetivo específico 1: Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero Municipal

3. ¿Cree que es posible la aplicación del Decreto Legislativo 728 para la mayoría de los trabajadores obreros de la municipalidad de Carabayllo en remplazo de CAS?

Si de hecho debería aplicarse la normativa del Decreto Legislativo N° 728, ya que la jurisprudencia de la Corte Suprema indica que los prestadores de servicios que realizan actividades de obrero sean contratados bajo el régimen de la actividad privada, que el mencionado régimen laboral tiene inmersa derechos más favorables a que el prestador de servicios del Régimen CAS.

4. ¿De qué forma se perjudicaría el trabajador obrero con la inaplicación de la normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 728?

Se perjudicaría su estabilidad laboral, debido a que todo trabajador tiene derecho a conservar su trabajo mientras no incurra en las causas de despido. Todo trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de los principios generales de trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el trabajador obrero de la Municipalidad de Carabayllo 2017.

5. ¿Cuáles son los derechos y beneficios laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero de la municipalidad de Carabayllo?

Los derechos y beneficios principalmente vulnerados son:

- la estabilidad laboral
- los beneficios que son
- la Asignación Familiar.

- Gratificaciones completas, conforme al sueldo percibido, que corresponde al mes de Julio y Diciembre.
- Escolta, en caso de tener hijos menores de edad.
- Compensación por tiempo de servicios CTS conforme a la Ley N° 30408.
- Indemnización por daño y perjuicios, en caso de los despidos arbitrarios.

6. ¿Cómo la municipalidad podría ser eficiente a efectos de cumplir con todos los derechos de los obreros?

Debería haber un modelo regulador en común que elimine las malas costumbres que perjudican los derechos constitucionales del trabajador.

- eliminar o mejorar el personal del personal del municipio (P.R.H.).
- elegir mejores funcionarios para los municipios.

Cierre:

7. ¿Qué desearía agregar?

My labor como jueza, es mantener un equilibrio al emitir las sentencias, estudiando y analizando cada caso y el problema a cargo en que las municipalidades no cuentan con el tema presupuestal adecuado y cumplir con su rol de reconocer beneficio solo se adecua a la necesidad de cumplir con una sentencia.



Grecia Sarai Denegri Taipicuri

Entrevistado

CAL: 14650

Anexo 6.- Análisis de la fuente documental

Respecto al objetivo general es:

Determinar que modalidad contractual laboral del trabajador obrero municipal vulnera sus derechos en la Municipalidad de Carabaylo 2017

Se ha analizado los siguientes documentos:

EXPEDIENTE: 00572- 2018

DEMANDANTE: OLGA VANESA URBIZAGASTEGUI ASTOCONDOR

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DE COMAS

MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS

FUNDAMENTO	Marcar	
	Si	No
<p>La resolución número cuatro de Sentencia Nro.264- 2018, señala que la demandante hasta la actualidad efectúa labores de obrera Seguridad Ciudadana (Serenos Caminante, en la municipalidad de Comas, y que fue contratada, bajo la modalidad contractual del CAS, para realizar labores físicas, las mismas que constituyen labores permanentes, suscrito desde el 01 de abril de 2017.</p> <p>Al respecto la labor del sereno, VI Pleno Supremo e Jurisdiccional en materia laboral y previsional, llevado a cabo el 18 de setiembre y 02 de octubre del 2017 en Lima, en cuanto a la categoría en la que se debe enmarcarse al personal de serenazgo acoro por unanimidad; Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros.</p>		

Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	
---	--

ANÁLISIS:

Actualmente en las municipalidades como ente público, tienen diversas formas de contratación tal como es el régimen CAS, regulado por el D. Leg. 1057 es régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública, contrato con la que esta se vincula con el personal dependiente para el ejercicio de una determinada actividad dentro del aparato estatal.

Sin embargo, por la naturaleza de labor que desarrolla la accionante que es la de sereno caminante, patrullando las principales calles y avenidas del distrito y la norma especial que los rige en la Ley Orgánica de Municipalidades, los contratos suscritos por la demandante se desnaturalizaron por el causal de fraude al pretender dar una connotación diferente a la que corresponde por naturaleza de la labor contratada, al ser una labor permanente, propia del ente municipal en atención a sus fines. Por lo tanto, el contrato CAS que fue suscrito por la demandante se convertiría en inválido, y debe ampararse bajo el régimen privado.

Así también se denota que se debe respetar el principio de pro homine, que es la defensa ante cualquier hecho proteger al ser humano en base a sus derechos, ya que el ser humano está por encima de cualquier nivel jerárquico del sistema, por lo tanto el derecho a tener un trabajo digno, hace relevante cualquier contrato que se haya suscrito, conforme al principio progresivo el derecho que toda persona debe hacer frente a las contingencias de la ley para una obtención primordial de una buena calidad de vida.

EXP. 00030-2017

DEMANDANTE: BERTHA LEONOR BALDERA CHAPOÑAN

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO

MATERIA: INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES

FUNDAMENTO	Marcar	
	Si	No
<p>ii) Que, una de las características de los contratos administrativos de servicios es ser temporal; sin embargo, la laboral realizada por el demandante de obrera, tiene el carácter permanente y no temporal, por cuanto el servicio de LIMPIEZA PÚBLICA que brinda los Gobiernos Locales a su comunidad además de ser propia e inherente a la naturaleza del servicio que brinda resultan ser permanentes en el tiempo debido que siempre brindaran dicho servicio a la comunidad.</p> <p>iii) Que el personal de limpieza pública de los Gobiernos locales (Municipalidades) como el demandante por mandato legal, específicamente contenido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades pertenece al régimen privado por ser considerados obreros; de modo que no puede contratarse a dicho personal bajo otro régimen laboral distinto.</p>		

ANÁLISIS:

Por lo que podemos dilucidar que el contrato CAS, por su naturaleza su duración es de plazo determinado, la cual no puede ser mayor al año fiscal dentro del año que se realizó el contrato

sin embargo, también se señala que este tipo de contrato puede ser renovada o prorrogada cuantas veces considere el ente contratante. Por lo tanto considerarlo temporal, en la actualidad nos lleva a incurrir en error, porque debido que los gobiernos municipales en cumplimiento de la norma y conforme a sus necesidades se suscriben contratos con renovaciones o prorrogadas para satisfacer los requerimientos de la comunidad y corresponde a esto como es de limpieza pública, acarrea a establecer el contrato CAS como una alternativa especial y temporal que al final del tiempo se vuelve como indeterminada, en este caso la accionante trabaja como obrera de limpieza pública por varios años, y se puede deslumbrar que excede el contrato, y que por lo tanto se rige conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidad bajo un contrato privado de naturaleza indeterminada, entonces podemos observar que se contraponen el asunto estrictamente contractual y la realidad de la entidad contratante con el obrero.

Sin embargo hay un principio básico en el cual podemos respaldarnos que conforme al principio de primacía de la realidad, donde un contrato de trabajo constituye un contrato realidad esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las causales se ha prestado el servicio, con aquella denominación que se puede establecer a dicha relación, y que se puede considerar que no dependen de lo que hubiesen pactado, sino de la situación real en el cual el trabajador se encuentre, esto en base a favorecer al trabajador obrero por su condición menos beneficiosa en esta relación laboral.

Objetivo específico 1**Determinar cuál es el contrato laboral que le corresponde al trabajador obrero municipal**

Se ha analizado los siguientes documentos:

EXPEDIENTE 989-2018**DEMANDANTE: MELANIO MANDUJAN ALEJO****DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO****MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS**

FUNDAMENTO	Marcar	
	Si	No
<p>Con respecto en esta sentencia, se considera adicionalmente la Casación Laboral N° 7495-2014 Cusco, de fecha 29 septiembre de 2016, menciona que los trabajadores que tienen condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728, en consecuencia, EN NINGUN CASO pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, este tipo de criterio ha sido establecido como criterio de obligatorio cumplimiento.</p> <p>De lo expuesto se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regida por principios, como el Principio de Preferencia de la contratación indefinida</p>		

que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Decreto Legislativo 728 que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia un contrato de trabajo a plazo indeterminado.	
---	--

ANÁLISIS:

Dicho expediente toma como referencia el precedente obligatorio para hacer efectivo el derecho de trabajo, el accionante trabaja como chofer de moto en el área de Limpieza Pública, lo que se encuentra respalda en una actividad operativa, la cual es preponderantemente físico, por lo que se debe considerarse obrero.

Por ello, no debe estar bajo el régimen especial del contrato CAS, ya que el obrero tiene preestablecido a la vigencia de este régimen, por medio de la ley Orgánica de Municipalidades N°27972 del año 2003, reconociéndolo sus derechos y beneficios, por lo tanto no le corresponde aplicar esta modalidad contractual, y así mismo considerado el principio más favorable al trabajador, la cual se encuentra asegurado en la constitución en el artículo 26, en interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

Por lo tanto, en aplicación del principio de la norma más favorable al trabajador como lo señala el art 26° de la Constitución; esta sentencia reafirma que el contrato de trabajo es de carácter indeterminado, y que se sujeta al régimen común el prestador de servicios de calidad de obrero. Así también cumple con los elementos esenciales del contrato, que es la remuneración, subordinación y prestación personal de servicio y que es un contrato valido para la aplicación idónea para el obrero.

INFORME TÉCNICO N°073 -2013- SERVIR/GPGSC

DE: MARIANA BALLEEN TALLADA (Gerente de Políticas de Gestión de Servicio Civil).

ASUNTO: RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES.

FUNDAMENTO	Marcar	
	Si	No
<p>En esta informe señala como conclusión de que los obreros que brindan sus servicios a los gobiernos locales son servidores públicos sujetos al régimen común, en consecuencia, se reconoce los derechos y beneficios aplicados para el régimen.</p> <p>El contrato sujeto al régimen común en sus distintas modalidades, es conforme a la necesidad del mercado, o así también por naturaleza temporal o accidental de la actividad que se va ejecutar.</p> <p>El acceso al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, en que en la entidad debe existir una plaza prevista y presupuestada en el CAP y el PAP, respetando los lineamientos del sector público, así como el Presupuesto Público referente a cada año que le corresponda.</p>		

ANÁLISIS:

En este informe de Servir incluye que los obreros deben estar sujetos al régimen privado con el debido reconocimiento de sus derechos y beneficios, este reconocimiento tuvo su

principal motivación en el principio de igualdad, debido a que los obreros en los gobiernos locales se sujetaban al régimen público, mientras en otros sectores del estado los obreros se e sujetaban al régimen privado.

El tema de igualdad el doctor Pla Rodríguez (1998) menciona a que es así que uno de las figuras distintivas del derecho del trabajo es su forma concreta, debido a la expresión en las variadas regulaciones distintas que legalizan los mismos temas laborales, según la sección o la rama de actividad. (p.411).

Esto quiere decir que la igualdad que se busca en el tema laboral, es que a pesar de las diferentes actividades realizadas en cada sector público o privado; se busca establecer los lineamientos de la norma del derecho de trabajo, donde se equipara los derechos y beneficios según su labor. En este caso concreto se busca que el obrero municipal, obtenga oportunidades y reconocimiento en su labor necesaria para la comunidad.

En el aspecto de que se contrate según la modalidad del trabajo realizado, en los municipios se desconoce o se omite el tema de qué tipo de contratación se encuentra el obrero, debido a que solo se contrata por concepto de tema de cumplir con la demanda ciudadana que requiere estas laborales, sea de limpieza pública, parques y jardines, serenazgo etc. Por ello hay un descontrol y no se vierte en el tipo de contrato, solo lo que se encuentre en alcance de rebajar costos.

Objetivo específico 2**Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en el contrato del trabajador obrero municipal de Carabaylo****EXP N ° 06681-2013-PA/TC****AGRAVIADO: RICHARD NILTON CRUZ LLAMOS**

FUNDAMENTO	Marcar	
	Si	No
Ahora bien, en cuanto al derecho al trabajo, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". En tal sentido, cabe resaltar que el derecho al trabajo implica dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte; y, de otra, el derecho a conservar el empleo. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo, entendido como proscripción de ser despedido, salvo por causa justa.		

ANÁLISIS:

En este expediente del Tribunal se puede observar dos aspectos muy discutidos en base al derecho de trabajo, en el punto de acceder a un puesto de trabajo la cual es fundamental para cada ciudadano, sin embargo en relación al obrero las condiciones que el acepta un puesto de trabajo por no tener el pleno conocimiento de las normas municipales y laborales se le afecta económicamente; porque el contrato suscrito no cumple con los beneficios que se establece el régimen común, y como lo señala en el expediente el Estado debe brindar las condiciones para acceder un puesto de Trabajo digno y bajo los recursos necesarios del Estado. Sin embargo actualmente por el CAS, y conforme al presupuesto anual municipal, el personal que realiza los contratos, se basan solo por la disponibilidad inmediata de personal y no como una ayuda de progresión social para el ciudadano, esto implica que por largos periodos pueden conservar sus puestos de trabajo los obreros, pero sin considerar que durante ese tiempo puede estar vulnerables a un despido imprevisto por la naturaleza del contrato, y recaen en una inestabilidad laboral, la cual recorta beneficios como principalmente el CTS, la cual es un pago de contingencia hasta acceder a otro puesto de trabajo, la cual es recortado en este tipo de contrato que brinda el Estado para los entes públicos.

En atención a lo precedente, constituye clara afectación a este principio la expedición de norma alguna tendiente a menoscabar un derecho ya reconocido o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador pues afecta a sus derechos fundamentales, por lo que pretender aplicar el Decreto Legislativo N°1057 a los obreros municipales afecta indefectiblemente el Principio de Progresividad de los Derechos Laborales.

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Flores Medina Eleazar Armando**, docente de la Facultad **Derecho** y Escuela **Profesional de Derecho** de la Universidad **César Vallejo Lima Norte**, revisor(a) de la tesis titulada: "**El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabaylo 2017**" de la estudiante **Grecia Sarai Denegri Taipicuri** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los olivos, 05 de Diciembre 2018



.....

Flores Medina Eleazar Armando

Firma

DNI: 07864149

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Software Turnitin

feedback studio

Avance 5

94 de 95

Resumen de coincidencias

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la municipalidad de Carabayllo 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA:
Grecia Sarai Denegri Taipicuri

ASESOR:
Abg. Israel Ballena Cesar Augusto
Abg. Flores Medina Eleazar Fernando

18

18 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	www.scribd.com Fuente de Internet	2 %
3	legis.pe Fuente de Internet	1 %
4	justiciayderecho.org Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1 %

Página: 1 de 103 Número de palabras: 25699

Text-only Report High Resolution Activado

Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 70996695
Domicilio : Av. Jorge Chavez 1690 km 11 -Comas...
Teléfono : Fijo :5428330 Móvil :933759548
E-mail : greciadenegri@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Grado

Abogada

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Denegri Taipicuri Grecia Sarai

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

El contrato Laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :

08-01-20

Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
Escuela de Derecho

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Denegri Taipicuri Grecia Sarai

INFORME TÍTULADO:

El contrato Laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la
Municipalidad de Carabaylo 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogada

SUSTENTADO EN FECHA: 11-12-2018

NOTA O MENCIÓN: 16

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN