



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la
Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Glorita Cielo Bautista Reátegui (ORCID: 0000-0002-8520-3688)

ASESOR:

Mg. René Felipe Ramos Guevara (ORCID: 0000-0002-7126-45-86)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis está dedicado a mis padres Oswaldo y Gloria quienes con su amor y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A mis hermanos Nardasol, Augusto y Roy, por su apoyo incondicional ya que siempre estuvieron conmigo en todo momento.

Gracias a sus oraciones, consejos y palabras de aliento me hicieron una mejor persona.

Glorita Cielo Bautista Reátegui

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme y guiarme a lo largo de mi existencia.

Gracias a mis padres: Oswaldo y Gloria, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Asimismo agradezco a las autoridades y docentes de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional.

Glorita Cielo Bautista Reátegui

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Glorita Cielo Bautista Reategui, identificado con DNI N° 71484434, estudiante de la escuela profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, campus Tarapoto, con la tesis titulada: **Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.**

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre del 2019



Glorita Cielo Bautista Reategui
DNI: 71484434

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	27
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	27
2.2. Variable, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5. Métodos de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
Anexos.....	48
Matriz de Consistencia.....	49
Instrumentos de investigación - Encuesta	51
Instrumentos de investigación - Entrevista	53
Ficha de recolección de datos.....	54
Validación de instrumentos	55
Autorización para realizar la investigación	58
Autorización de publicación de tesis	60
Acta de aprobación de originalidad de tesis	61

Pantallazo Turnitin.....	62
Autorización de la Versión final del trabajo de investigación	63

Índice de tablas

Tabla N° 1: <i>Porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.....</i>	<i>31</i>
Tabla N° 2: <i>Factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada.....</i>	<i>32</i>
Tabla N° 3: <i>Consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín.....</i>	<i>33</i>
Tabla N° 4: <i>Derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.....</i>	<i>34</i>
Tabla N° 5: <i>Escalas de medición de las variables.....</i>	<i>35</i>
Tabla N° 6: <i>Prueba de Chi Cuadrado.....</i>	<i>36</i>
Tabla N° 7: <i>Toma de decisiones de la hipótesis.....</i>	<i>36</i>

Índice de figuras

Figura N° 1: <i>Porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.....</i>	31
Figura N° 2: <i>Factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada.....</i>	32
Figura N° 3: <i>Consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín.</i>	33
Figura N° 4: <i>Derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.....</i>	34
Figura N° 5: <i>Campana de Chi Cuadrado.....</i>	37

RESUMEN

La presente investigación titulada: Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. Planteándose como objetivo general, determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Asimismo, el estudio plantea como hipótesis que existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

La investigación fue descriptiva, con un diseño de estudio correlacional, porque examinará la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

El instrumento empleado fue un cuestionario. El estudio concluye que existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, es decir, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), por tanto, el contrato administrativo de servicios está influenciando negativamente en los obreros municipales, toda vez que se está vulnerando el mandato legal que establece la contratación de este tipo de trabajadores en el Régimen de la Actividad Privada, viéndose perjudicados por no poder gozar de la totalidad de beneficios laborales que dicho Régimen prevé.

Palabras clave: Influencia, Contrato Administrativo de Servicios, obreros municipales.

ABSTRACT

The present research entitled: Influence of the Administrative Service Contract on municipal workers, in the Provincial Municipality of San Martín, 2017-2018 period. Setting as a general objective, determine the influence of the Administrative Service Contract on municipal workers, in the Provincial Municipality of San Martín, 2017-2018 period.

Likewise, the study proposes as a hypothesis that there is a highly negative influence of the Administrative Service Contract on municipal workers, in the Provincial Municipality of San Martín, 2017-2018 period.

The research was descriptive, with a correlational study design, because it will examine the relationship between two variables, in the same research unit or study subjects.

The instrument used was a questionnaire. The study concludes that there is a highly negative influence of the Administrative Service Contract on municipal workers, in the Provincial Municipality of San Martín, 2017-2018 period, that is, the null hypothesis (H₀) is accepted and the alternative hypothesis is rejected (H_i), therefore, the administrative service contract is negatively influencing municipal workers, since the legal mandate establishing the hiring of such workers in the Private Activity Regime is being violated, being harmed by not being able to enjoy of all the labor benefits that said Regime provides.

Keywords: Administrative Service Contract and municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN.

En el mundo, los trabajadores requieren amparo hoy por hoy más que nunca, toda vez que la globalización ha generado un crecimiento desmesurado de migración laboral, suministros mundiales e informalidad en la economía. La citada desprotección además imposibilita la cobertura sindical y la negociación colectiva.

En nuestro país, la contratación administrativa de servicios nació con el Decreto Legislativo N° 1057, de fecha 28 de junio de 2008, y reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008, de fecha 25 de noviembre de 2008, en virtud del encargo para legislar a favor del Ejecutivo, en aras de implementarse el Tratado de Libro Comercio con E.E.U.U., en mérito a dicho Tratado el Estado peruano se obligó a construir mayor cantidad de carreteras, regular de mejor manera la propiedad particular (mayor cantidad de registradores públicos), consolidar la seguridad jurídica (aumento de magistrados titulares), entre otros, y claro está, reconocer los derechos de los servidores.

Se advierte que los objetivos del CAS, son: i) posibilitar que las personas accedan a la seguridad social, de manera asistencial y pensionaria. Así, se protege no sólo temas de salud o accidentes, sino también se prevén licencias, prestaciones de invalidez, vejes y sobrevivientes ii) El reconocimiento y protección de derechos ennumerados nuestra norma constitucional y en herramientas del ámbito internacional; y iii) contar regulación adecuada sobre los tipos de contratación.

Pese a ello, corresponde precisar que antes del citado Decreto Legislativo, existían 3 regímenes aplicables a los trabajadores estatales: i) régimen general del D.L. N° 276, que subsume los regímenes especiales como la judicial, fiscal, entre otras, ii) régimen laboral privado del D.L. N° 728; y iii) los Servicios No Personales –SNP regulado por el Código Civil; con el CAS se reemplazó a los Servicios No Personales, cada régimen cuenta con procedimientos, principios y criterios propios que los diferencia uno del otro.

Si bien es cierto se ha evidenciado un progreso respecto a los derechos laborales mundialmente reconocidos, aún no resulta suficiente, o lo que es peor aún se sigue evidenciando la vulneración de los mismos. Y un tema que viene causando polémica es la contratación que tienen los Obreros de los gobiernos locales a pesar que existe

una normativa que indica que los obreros municipales deben estar sometidos al Régimen Privado D.L N°728 normativa que es más favorable para los obreros que desempeñan sus labores en los Gobierno Locales.

Específicamente en cuanto a los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, se ha verificado el régimen laboral en que este tipo de trabajadores son contratados, los beneficios siguientes: CTS, estabilidad laboral, compensación por horas extras entre otros, que podrían estar siendo vulnerados al estar sujetos al CAS.

De lo antecedido, se advierte la relevancia de la presente investigación que tiene como finalidad examinar la condición laboral de obreros que son afectados en sus derechos laborales al ser bajo en Régimen del CAS al amparo del D.L. N° 1057 problemática que viene surgiendo en la actualidad, con referencia al tipo de contratación al que están sujetos, ya que viene sucediendo que los Gobiernos Locales han realizado contrataciones bajo el D.L N°1057 y no por el Régimen Privado del D.L N°728 vigente desde el 27 de marzo de 1997. Así mismo, en la presente investigación se realizó un extensivo estudio referente a los derechos y beneficios correspondientes enfocados en los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, que están sujetos al régimen del D.L N°1057 según la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972 que indica que los servidores calificados como obreros deben ser contratados al amparo del D.L. N° 728.

La consecuencia de esta forma de contrato es que los obreros se someten a un sistema indebido pues sufren un recorte y limitación de sus derechos laborales de cara con otros regímenes en los que gozan de diferentes beneficios laborales aunque con la promulgación la Ley N°29849 se reconocieron más beneficios a los trabajadores de este régimen, no son suficientes comparados con los establecidos en el DL. N°728 como la estabilidad laboral, CTS y pago de horas extras.

Los Derechos Laborales regulan la relación trabajador-empendedor basándose en la Constitución Peruana, es por ello que los derechos laborales y/ beneficios sociales, muchos de los servidores que son obreros (choferes, operarios de limpieza, serenazgo, jardineros, etc.) de la Municipalidad Provincial de San Martín han sido contratados bajo el D.L N° 1057, sin embargo en la Ley Orgánica N°27972 , en su artículo 37 establece que “Los obreros municipales son servidores públicos

subyugados al régimen laboral de la actividad privada” , es decir, al amparo del D.L. N°728, normativa que brinda mayores beneficios para ello se han analizado jurisprudencias, sentencias de Tribunal Constitucional respecto a esta temática de investigación.

Trabajos previos considerados en la investigación a Nivel Internacional; Dueñas (2015). La investigación denominada “*Transformaciones y Transgresiones en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*”. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad de Valladolid – España. Concluyó que:

- La solución a la crisis económica europea, ha generado la disminución de derechos laborales y una menor protección contra el despido, contraponiéndose con la “solución OIT” que apuesta por un trabajo con el reconocimiento de derechos y la estabilidad. El derecho al trabajo ha resultado burlado y se ha limitado al Derecho de su función protectora.
- El legislador español ha generado una “crisis de derechos”, especialmente del derecho al trabajo, que debería entenderse como un derecho decente que goza de sus propias garantías para su tutela.
- La iniciativa empresarial sin límites, vulnera la eficacia del Derecho al Trabajo, de modo tal que la normativa laboral internacional fija las condiciones de trabajo y los instrumentos internacionales de la ONU, fija a los convenios colectivos de competencia transnacional, como instrumentos útiles para evitar consecuencias más negativas.

Valverde (2017). Investigación denominada “*Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*”. (Tesis para optar por el Título de Abogada) Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. Llegó a las conclusiones siguientes:

- La incorporación de principios Constitucionales en la dación o renovación de leyes de trabajo, han constituido un amplio debate pues muchas de ellas no tienen coincidencia con la situación económica-social del país, pese a ello, los principios y garantías, presentan constantemente la apertura de cambios para alcanzar el bien común.

- La disminución de Jornada Laboral y Seguro de Desempleo forman una modificación importante efectuada por la Asamblea Nacional, aún así existe deficiencias de los Derechos Laborales, siendo estos necesarios para reducir el subempleo y desempleo, así como para proteger socialmente al trabajador cuando se encuentre desempleado.
- La regulación del Trabajo es trascendental en un país. Existe necesidad de revisar la normativa vigente en aras de terminar la modificación o derogación de normas para mejorar la crisis que se materializa con la pobreza y el desempleo, asimismo, se necesita una mejor organización por parte del Estado para impulsar oportunidades laborales, que permitan mejorar la economía.

A Nivel Nacional; Vargas (2015). En su trabajo de investigación titulado: *"Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta"* (Tesis para obtener el Título de Abogado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Concluyó que:

- En la Municipalidad Provincial de Huanta existe una cantidad elevada de obreros de diversas áreas: Serenazgo (14, 1 %), Limpieza Pública (32,6%), Guardianes (12%), Conductores de vehículos (13%), Policías Municipales (10,9%), Matarifes (obreros del Camal Municipal) (7,6%) y Jardineros (9,8%).
- De acuerdo a los regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta los obreros se distribuyen en 33,70% régimen laboral público-D.L. N° 276, 30,43% régimen laboral de la actividad privada-D.L. N° 728, 29,35% Locación de Servicios y 6,52% régimen CAS. Finalmente, un 30,43% de obreros D.L. 728.
- Los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta tiene un 31,5% contratado a plazo indefinido-D.L. N° 728 y el 68,5% contratado a plazo fijo, es decir, en situación de inestabilidad.
- En cuanto a la protesta sobre sus derechos laborales se tiene que el 48% nunca reclamó, el 28% si lo hizo y el 19,6% lo hizo algunas veces. El 58,3% nunca hizo reclamo por temor a ser despedido u otra represalia, el 37,5% debido al desconocimiento de sus derechos y el 4,2% no le importan sus derechos. Finalmente

el 76,1% de obreros afirma que la entidad no respeta sus derechos de trabajo, el 10,9% sostiene que sí existe reconocimiento y el 13% desconoce el tema.

Rojas (2017). En su trabajo de investigación titulado: *“Reconocimiento de los Derechos Laborales del Trabajador del Serenazgo y sus Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728”* (Tesis para obtener el Título de Abogado). Universidad de Huánuco - Huánuco. Llegó a las siguientes conclusiones:

- El Estado tiene que garantizar sus beneficios pues tiene el deber y derecho de salvaguardar a los pobladores y al personal del serenazgo.
- En nuestro estudio de investigación hemos enfocado temas de índole laboral, partiendo del reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, sus derechos lo cual es regulado por la Constitución en el Artículo 22° y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia.
- En nuestra legislación está regulada, netamente bajo distintos Regímenes Laborales, tales como: Régimen Laboral Publico (D.L. N° 276); (D.L.N° 728) y (D.L.N° 1057) CAS.
- Los serenos del Estado bajo el régimen de (CAS), cuentan con beneficios que no se comparan con los derechos reconocidos por el D. L. N° 728.
- En nuestra Investigación hemos planteado y determinado que el servidor público del serenazgo (sereno) es beneficiario del D.L. N° 728 conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipales-Ley N° 27972.

Cueva (2018). En su trabajo de investigación titulado: *“La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”* (Tesis para obtener el Título de Abogado). Universidad César Vallejo - Lima. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La desnaturalización contractual de locación de servicios advertida aqueja a Policías Municipales, en un 0,870 conforme a la prueba de fiabilidad. Así, El 60,0%, de empleados está disconforme con dicha contratación. Por tanto, se puede concluir que si es mayor la desnaturalización de contratos de locación de servicios, será

mayor la contravención de derechos laborales de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

- La desnaturalización mencionada impide el goce de beneficios sociales a los Policías Municipales, afectando su calidad de vida, debido al recorte de derechos que permitirían la satisfacción de sus necesidades.
- También evita el goce de vacaciones, pues al no gozar de dicho derecho, ven afectada su salud debido trabajo continuo realizado.

A Nivel Local; En el ámbito regional y local no existe investigación vinculada a las presentes variables, es decir, este trabajo es el pionero en abordar la temática planteada, en aras de determinar la Influencia del CAS en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. En dicho contexto, la presente, es originaria en su desarrollo.

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

El precepto del vínculo laboral inicio a tener importancia jurídica a partir del S. XVIII, siendo las normas expedidas de orden público que iban direccionadas a las tareas infantiles y los incidentes laborales, extendiéndose conjuntamente los gremios o asociaciones. “En España se reguló el aspecto obrero de modo interesante, para posteriormente promulgarse la ley que reguló el estatuto de trabajadores” (McGraw-Hill Education, 2003, p. 365).

Derecho Laboral

“El derecho laboral es el marco normativo de las situaciones laborales, de tipo voluntario, en relación de dependencia, personal y por cuenta ajena (y por tanto, remunerado o recompensado)” (Montoya, 2002, p. 99).

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

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

Según el art. 6° inciso 1 indica que “Los estados partes reconocen el derecho al trabajo, como la posibilidad de que toda persona pueda desempeñarse desarrollando un trabajo con libertad, y además toman las acciones pertinentes para garantizar dicho derecho”.

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

Organización Internacional del Trabajo - OIT 1919

“El trabajo se trata de tener oportunidades de trabajo productivo, es decir, seguridad en el espacio de trabajador, remuneración digna, amparo para la familia, posibilidades de desarrollo personal (...)”.

El derecho del trabajo ha sido objeto de varias definiciones entre ellas podemos definir que el “Derecho del Trabajo es un cúmulo de normas y principios que normalizan relaciones de trabajo retribuido y subordinado entre empleados y empleadores, sea de tipo colectivo o individual” (Arévalo, 2016, p. 40)

Existiendo diversas definiciones con respecto al derecho al trabajo es importante recalcar que es un conjunto de normas en las cuales el trabajador goza de diversos beneficios sociales así lo prescribe la Constitución, según el cual el asalariado se obliga

a dar sus servicios de modo personalísimo y el empleador le otorgará una remuneración, donde cada trabajador tiene su propio régimen laboral establecido, ya sea una empresa privado o Publica. Es así que podemos entender como beneficios laborales como derechos que está contemplado en la norma bajo cada tipo de régimen o contratación se encuentre el trabajador, es decir es una compensación por las actividades realizadas hacia el empleador, y donde el trabajador tiene derecho a percibir una retribución pecuniaria para su subsistencia.

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

En cuanto al derecho al trabajo, está estipulado en el artículo 22° Constitución Política de 1993 establece: *“El trabajo es deber y derecho. Fundamente el bienestar social y permite que la persona logre su realización”*.

Por ello se afirma que el derecho al trabajo no solo un derecho sino también un deber que tienen los seres humanos como un medio de realización personal, ya que nos permite ser útiles y creativos siendo un medio de subsistencia para la familia. Así mismo cada trabajador está sujeto bajo el régimen laboral que le corresponde entre ellas tenemos el D.L N°728, D.L N°276, D.L N°1057 y la Ley Servir N°30057. Así mismo, tales como la CTS, Estabilidad Laboral y Compensación por Horas extras.

En razón a ello, se toma como referencia a Díaz (2016) comentando la Constitución señala:

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

Cabe precisar que el derecho laboral son un orden normativo y reglas dirigidas a regular las relaciones del trabajador y en empleador como un medio de subsistencia que tiene el trabajador mediante la prestación de servicios que le permitirá obtener una

remuneración que pueden ser en dinero o especies, siempre y cuando se respeten el régimen laboral correspondiente.

“El derecho ha definido el progreso de los pueblos. Es dinámico porque cambia según las necesidades de estos, puede ser público o privado; el derecho público regula el funcionamiento del estado y su población el derecho privado, sirve para estabilizar las relaciones entre sus miembros. El derecho del trabajo se le puede considerar como parte del derecho privado (...)” (Torres, 2014, p. 10)

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

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

Alcances del concepto derecho constitucional al trabajo.

Cabanellas (2012) comentando la Constitución afirma que: “El derecho al trabajo es propio del trabajador, uno de sus bienes más apreciados. Hay una antigua acepción de considerar al trabajo como un servicio que podría alquilarse, tal es el caso del Código Napoleónico y del Código Civil Costarricense.

La persona en su condición de trabajador debe tener protección, incluso si se trata de labores en el ámbito público. Seguidamente, se establece la libertad del trabajo, esto es, la persona tiene la posibilidad de elegir el oficio o actividad que más le convenga, del mismo modo, ejercerla o no.

La libertad aludida prohíbe la obligación de trabajar, y además se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de renunciar.

Por último, y con referencia al progreso laboral, el trabajo debe constituir un medio de superación y desarrollo personal, por tanto, cuando se emitan normas laborales éstas no deben constituir máximos que limiten el contenido constitucional de dicho derecho.

CONTENIDO CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales deben ser interpretados conforme a los principios de sistematicidad y unidad de la Constitución, de manera armónica como un sistema o unidad, a fin de evitar cualquier contradicción interna”.

En cuanto al derecho al trabajo, encontramos su regulación constitucional en los preceptos siguientes: libertad de trabajo (artículo 2.15), cuyo ejercicio “sin afectar la salud, moral, tampoco la seguridad pública (artículo 59). También se establece el derecho social al trabajo (artículo 22).

El trabajo se convierte así en un medio de realización personal y social (artículo 22 CP).

Por lo antecedido, el derecho al trabajo cuanta con una doble dimensión: de libertad y prestacional: “los derechos fundamentales son derechos subjetivos y verdaderos valores supremos, es decir, constituyen la base del marco constitucional, para regular la organización jurídica y política” [STC de España 53/1985, Fund. Jur. N.º. 4]”.

“Los derechos fundamentales tienen un doble contenido, uno subjetivo que faculta a su titular a ejercer las acciones para su protección y otro objetivo referida a la obligación Estado de efectuar acciones orientadas al ejercicio pleno de tales derechos”.

a) DIMENSIÓN DE LIBERTAD DEL DERECHO AL TRABAJO

Referida a la oportunidad con la que cuenta el titular del derecho de optar con libertad a un puesto laboral y permanecer en él. Según el Tribunal Constitucional dicha libertad se define “como la facultad para optar por el oficio u ocupación deseada, cambiarla o concluir de ella, siempre en armonía con el interés público”.

Nadie puede ser obligado a trabajar, razón por la que se encuentran prohibidos los trabajos forzosos.

La libertad al trabajo es protegida por el proceso de amparo para evitar que una persona sea obligada a tomar o a permanecer en un puesto laboral no elegido.

b) DIMENSIÓN PRESTACIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO

Referido al derecho de acceso y de permanencia. Por tanto, “el derecho al trabajo promueve el empleo de quienes no lo tienen y asegura el mantenimiento del empleo de los que ya cuentan con él”.

1. Derecho de acceso

De acuerdo al Artículo 23 CP “el trabajo, es materia de atención primordial por parte del Estado (...), le compete promover mecanismos para alcanzar el progreso económico y social”.

Asimismo, la 11^o disposición transitoria y final de la Constitución Peruana prescribe que “las disposiciones de la Constitución referidas a nuevos gastos públicos son de aplicación progresiva”. Por ello, el Estado no asume el compromiso de brindar a todas las personas un trabajo en concreto, sino de acuerdo a sus posibilidades, una demanda de amparo con tal pretensión devendría en improcedente.

2. Derecho a permanecer en el puesto de trabajo

En los supuestos de despido injustificado, el trabajador podrá ser indemnizado o ser reincorporado a su puesto laboral” (artículo 7d). Todo lo antecedido, está relacionado con la denominada estabilidad laboral.

El legislador debe proteger al trabajador, habiendo optado por la indemnización, conforme al artículo 34 del D. S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D.L. 728, que prescribe que “si el despido es arbitrario por no existir causa o no ser probada en juicio, el trabajador podrá ser indemnizado y simultáneamente podrá demandar el pago de derechos o beneficios sociales pendientes”.

Los Beneficios Sociales

Según Valderrama (2016) comentando la Constitución afirma que los beneficios sociales son: “Derechos que recibe el trabajador por su sola condición, que pueden tener carácter remunerativo o no remunerativo y que pueden estar expresados en dinero o en

especie. Pueden ser de origen legal, de orden convencional u por decisión del empleador” (p. 51).

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

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

Así mismo estos beneficios pueden ser afectados o vulnerados por parte de los funcionarios públicos o autoridades municipales encargadas de realizar contrataciones de personal bajo un régimen que no le corresponde en el presente caso, de obreros contratados bajo el régimen CAS, afectando su CTS, estabilidad laboral y horas extras.

Se podría entender como beneficios sociales como aquella ganancia percibida por el trabajador por los servicios otorgados, en la cual es remunerado por parte del empleador este puede ser en dinero o especie.

Estabilidad Laboral

Considerada como un derecho o un beneficio laboral donde el trabajador conserva de manera permanente el empleo, es decir la relación laboral entre trabajador y empleador no termine de un momento a otro sin haber causa justificada. El contrato es a tiempo indeterminado, no habiendo un plazo para el cese del trabajador dando mayor seguridad y subsistencia al trabajador para desempeñar efectivamente sus labores encomendadas por el empleador.

La estabilidad Laboral según Haro (2012) comentando la Constitución: “La estabilidad laboral está fundamentada en la necesidad de subsistencia, tales como la educación, salud, alimentación, vivienda, entre otras. Satisfechas con el resultado del trabajo (...)”. (p.165).

Es un derecho del trabajador de perdurar indeterminadamente en un centro de labores siempre que no medie una falta grave establecida en la norma, este es un derecho de gran importancia ya que mayormente los empleadores realizan contrataciones por tiempo determinado no teniendo una estabilidad laboral los trabajadores mayormente estas contrataciones lo realizan bajo el régimen de CAS, ya que este solo es por un periodo determinada o plazo fijo.

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

La estabilidad Laboral se otorga a plazo indeterminado, ya que este puede ser como un medio de subsistencia para él y para su familia siendo este como un derecho laboral fundamental entre el empleador y el trabajador. Este derecho no es otorgado a los CAS.

La estabilidad Laboral de Salida según Valderrama (2016) define:

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

Compensación por Tiempo de Servicios

El CTS o también denominado la “Compensación por Tiempo de Servicios” es un concepto dinerario en la que percibe el trabajador al momento que cesa de su centro de labores concedido por el empleador por los servicios prestados como un medio de sustento para su familia. Así mismo podemos señalar, que los CAS y bajo los servicios no personales no cuentan con estos beneficios situación que difiere con otros regímenes laborales como el Decreto Leg.Nº728.

“Beneficio social otorgada por el empleador cuando cesa el trabajador de su centro de labores en la cual es depositada en una entidad bancaria que tiene por finalidad garantizar la supervivencia de su familia, hay juristas que señalan que este puede funcionar como un seguro del trabajador, ya que ante eventualidades de riesgo ese dinero estará a disposición del trabajador para que pueda cubrir los gastos necesarios, este beneficio es otorgado bajo el régimen privado” (Díaz, 2016, p. 639).

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

Derecho percibido por el trabajador por prestar sus servicios en la cual es otorgada por el empleador cuando hay cese de labores. La CTS es otorgada de acuerdo al tiempo de servicios que ha prestado el trabajador en la cual podrá disponer de ese monto dinerario a libre albedrío.

Pago por Horas Extras

Las Compensación por Horas extras se puede definir como el “trabajo extraordinario efectuado fuera de la jornada ordinaria (calculado de modo diario o semanal). No son horas extras el tiempo empleado por los trabajadores, luego de la jornada laboral, en la que se desempeñen actividades que no beneficien al empleador” (Valderrama, 2016, p. 369).

Este beneficio laboral también denominado como sobretiempo, son horas que se realizan fuera de su jornada de trabajo donde no se reconoce este derecho en el D.L N°1057, derecho que si es reconocido bajo el régimen privado D.L. N°728.

“El trabajo en sobretiempo son horas de trabajo que exceden la jornada laboral ordinaria y por las cuales se abona una remuneración incrementada con una sobretasa que puede ser de carácter legal o convencional”. (Anacleto, 2015, p. 518).

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

Contrato de Trabajo

“Pacto del trabajador para brindar servicios en relación de subordinación con el empleador, y este se obliga a cancelar determinada retribución.”(Anacleto, 2015, p.145).

El trabajo debe ser realizado de manera personalísima por parte del trabajador, donde existe una subordinación por parte del trabajador, este contrato de trabajo se extingue

por despido del empleador siempre que medie falta grave establecida en la ley y por renuncia del trabajador.

El contrato de trabajo es pacto de empleador y trabajador, donde este último presta sus servicios laborales de manera personalísima y donde el empleador está obligado a pagar una remuneración, sujetos a cada régimen que le corresponde.

Elementos del contrato de trabajo

Subordinación

“Por regla general, el trabajador remunerado está en condición de subordinación frente al empleador situación que se genera por la existencia misma del contrato de trabajo” (Gómez, 2000, p. 239).

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

“Por la subordinación se limita la autonomía del trabajador, debido a la autoridad ejercida por el empresario para lograr mejorar su producción y mayores beneficios a la empresa” (Anacleto, 2015, p. 159).

Prestación Personal

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

“De acuerdo al contrato de trabajo los servicios son prestados personalmente, de ahí su carácter personalísimo” (Gómez, 2000, p.239).

La Prestación personal consiste en que el trabajador presta servicios de manera personalísima o directa con el empleador, es decir el trabajo encomendado no lo puede

realizar un tercero sino solo el trabajador contratado por el empleador, ya que es de el quien ha contratado sus servicios.

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

Remuneración

Se refiere a los haberes o pago donde este puede ser en dinero o especie según libre albedrio del empleador y el trabajador siempre y cuando haya un acuerdo entre ambas partes, por los servicios brindados al empleador.

“Es la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios, en dinero o especie” (Anacleto, 2015, p. 159).

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

Principios del Derecho al Trabajo

Principio de Primacía de la Realidad

“Es una verdadera protección para el trabajador, para evitar ser objeto de hechos que disimulan o distorsionan la realidad” (Anacleto, 2015, p. 83).

De existir un caso de relevancia jurídica o un hecho que ocurre en la realidad y del otro lado encontramos lo que ya está escrito o plasmado en un documento debe preferirse a lo que se manifiesta en la práctica, así mismo podemos inferir debido a este principio si existe o no un vínculo laboral para que se pueda dar un amparo a los derechos laborales sin perjudicar al trabajador ni al empleador.

Principio de Progresividad Laboral

Es decir que por este principio el gobierno protege a la sociedad y vela por los derechos básicamente por el bienestar del trabajador y ejerza sus derechos laborales de modo progresivo no permitiendo la regresión de estos mismos derechos, con la finalidad de

que no se contrate de modo ineficiente a empleados que inicialmente se encontraban bajo un contrato laboral, y luego sometidos a un régimen administrativo como por ejemplo sujeto a un contrato laboral de suplencia.

Principio de Igualdad de Oportunidad

Con referente a este principio que se basa netamente a la igualdad de derechos y oportunidades sin la afectación de nuestros derechos laborales, sin distinción alguna donde muchas veces suele ocurrir en que una persona tenga la necesidad de buscar un empleo pero es discriminada por su color o condición social no gozando de las mismas oportunidades que los demás habiendo cierta afectación en cuanto a sus derechos (Haro, 2012, p. 125).

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

Obreros Municipales

Los obreros o servidores públicos son básicamente trabajadores de ayuda manual y esfuerzo físico más no es de apoyo intelectual donde estos trabajadores reciben un básico por las labores desempeñadas. Según el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades establece:

“Los obreros municipales son empleados del sector público sometidos al régimen laboral de la actividad privada, por tanto, se les reconoce derechos y beneficios de dicho régimen.”

Los obreros como por ejemplo choferes, operarios de limpieza, jardineros, vigilantes, etc. realizan labores netamente manuales que es de naturaleza permanente y que son sujetos bajo el régimen privado y no por el Decreto Leg. N°1057 CAS, que no reconoce todos los beneficios laborales.

Los empleados básicamente son servidores de la administración pública que se desempeñan netamente en labores administrativas, es decir labores de oficina donde se

requiere esfuerzo intelectual mas no manual, que se rige bajo la norma del D.L. N°276 régimen que están sujetos los servidores o funcionarios del sector público.

“La administración municipal la conforman servidores, funcionarios, empleados y obreros, que brindan servicios a la municipalidad (...)”. (Art. 8° Ley Orgánica N°27972), es decir que el trabajador obrero en las municipalidades de nuestro país, es personal fundamental y necesario para la realización de obras públicas, además de conformar la organización de la administración pública municipal.

Según el Supremo intérprete de la Constitución en el EXP. N° 01648-2013-PA/TC un obrero con el cargo de vigilante fue despedido incausadamente por el empleador que es la Municipalidad de nuevo Chimbote, donde había solicitado ser reincorporado a su centro laboral como obrero municipal, ya que alega que en sus boletas de pago eran emitidas como un obrero y también como personal CAS-Decreto Leg.N°1057, declarándole fundada la demanda y reincorporarle a su centro de labores como obrero permanente sujeto al régimen Privado.

Los obreros municipales son servidores sujetos al D.L. N° 728, pueden ser obreros permanentes o eventuales en cualquiera de los supuestos sujetos al régimen privado. Para reclamar derechos será a través de un proceso de amparo por despido arbitrario.

En los Gobiernos Locales son obreros quienes desempeñan labores manuales que impliquen un esfuerzo físico, pueden ser: jardinero, mecánico, operario, choferes, personal de limpieza, personal de mantenimiento, vigilante, serenazgo, entre otros.

En la realidad se advierte que existen municipalidades que tienen obreros bajo el régimen del CAS vulnerando sus derechos laborales e incumpliendo la norma, pues ese tipo de trabajadores deben estar sujetos al Régimen Privado N° 728.

II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral señala:

El pleno acordó por unanimidad:

“El juez laboral atenderá las pretensiones planteadas de conformidad con el artículo 37° de la Ley Orgánica de la Municipalidades, según el cual los obreros están regulados por el régimen de la actividad privada (...)”.

Gobiernos Locales

La Ley Orgánica de Municipalidades señala:

Artículo 1° “Entidades de un espacio territorial del país que representan medios de intervención de los ciudadanos en los temas públicos que atañen a la colectividad; son sus elementos: población, organización y territorio (2003).

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

Chámame (2012) nos dice que gobierno local “son municipalidades provinciales, distritales y delegadas constituidas de acuerdo a la Constitución, tienen autonomía económica, política y administrativa” (p.123).

Contrato Administrativo de Servicios

“El CAS modo especial de contratación peculiar del derecho administrativo y privativa estatal [...] Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057”.

El CAS - D. L. N°1057 es un contrato que no se reconoce todos los beneficios comparado con otros regímenes laborales, el trabajador en este régimen tiene beneficios limitados ya que no otorga derechos laborales suficientes que pueden satisfacer a los trabajadores ya que no cuentan con estabilidad laboral, así mismo cabe indicar que este contrato surgió al ver que habían trabajadores sujetos bajo los servicios no personales, es decir, locación de servicios, que no recibían ningún beneficio solo su remuneración acordada por el empleador (Haro, 2012, p.118).

El CAS es un régimen laboral del ámbito público previo procedimiento o concurso público para estar sujetos a este régimen, si bien es cierto estar sujetos a este sistema no gozan de los mismos beneficios o derechos que otros regímenes públicos ya que este es un régimen deficiente y 44 limitativo no pudiendo acceder a los mismos derechos que los demás trabajadores que están sujetos bajo otro sistema laboral.

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

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

Si bien se cuestionó que el CAS no otorga satisfactoriamente los beneficios laborales equitativos entre los demás tipos de contrataciones laborales entre ellos tenemos D.L. N° 728, D.L. N°276 ya que se puede considerar que trabajadores sujetos bajo este régimen no tienen las misma oportunidades aquellos que están sujetos bajo otro régimen laboral.

Según Haro (2012) establece los beneficios otorgados bajo este régimen laboral:

“Los contratos de servicios administrativos establecidos por esta norma conceden los beneficios siguientes:

- 1) 48 horas de servicios a la semana, como máximo
- 2) 24 horas de descanso semanal
- 3) 15 días calendarios de descanso al cumplir un año.
- 4) Inscripción a Es salud.
- 5) Inscripción a un régimen de 45 pensiones es facultativo” (p.180).

Así mismo dentro del Derecho Comparado encontramos a Colombia:

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

Decreto Legislativo N° 728 Vs Decreto Legislativo N°1057

A continuación presentaremos diferencias entre estos dos tipos de contratación laboral que va ser materia de investigación puesto que los obreros municipales están siendo contratados bajo el CAS pese a que en la Ley Orgánica de las Municipalidades indica que los obreros municipales deben ser regidos por el Régimen Privado D.L N°728.

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

Podemos inferir que el régimen CAS tiene una forma discriminatoria a diferencia de otros regímenes laborales en este caso el D.L N°728. Así mismo podemos decir que “No se trata de un fraude de la ley pues este tipo de contratación se fundamenta en norma con rango de ley como lo es el D.L. N° 1057, por tanto su uso es legal” (Cuzquén, 2010, p. 138)

Asimismo, hablando de estos regímenes laborales que son del sector privado y público es preciso menciona también este régimen laboral que está causando polémica para los trabajadores públicos.

Ley del Servicio Civil N° 30057

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

“(…) la Ley del Servicio tiene como fin fijar reglas para la promoción de un servicio civil merito ratico, orientado al ciudadano, idóneo y proteger intereses generales con el propósito que el estado brinde labores de calidad además de promover y permitir el de las personas que la componen”. (Lizárraga, 2013, p. 33).

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

CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ

Despido de Alfredo Lagos del Campo el 1 de julio de 1989, por haber efectuado declaraciones para la revista “La Razón”, en su condición de Presidente elegido por la Asamblea General del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Ceper - Pirelli, al haber ostentado la condición de obrero poco más de trece años. Afirmó en la citada entrevista que la dirección de la empresa posiblemente empleó coerción y chantaje para fraguar las elecciones.

El 26 de junio de 1998 la empresa le atribuyó la comisión de falta y el 30 de junio Lagos del Campo intentó desmentir las imputaciones. El 1 de julio de 1989 fue despedido, aplicándosele la figura de “falta grave de palabra” contra el empleador.

Con posterioridad a su despido, el 26 de julio de 1989 Lagos del Campo interpuesto demanda ante el Décimo Quinto Juzgado de Trabajo de Lima. El 5 de marzo de 1991 dicho juzgado resolvió que el despido fue improcedente e injustificado, pues la falta grave imputada no estaba acreditada. El 25 de junio de 1991 la empresa apeló. El 8 de agosto de 1991 el Segundo Tribunal del Trabajo de Lima revocó la sentencia de primera instancia calificando el despido como "justificado y legal". Lagos del Campo interpuso

diferentes recursos, pero todos fueron denegados, no pudiendo acceder a sus beneficios de seguridad social.

Análisis

Referente a la calificación de las declaraciones, la corte sostuvo que Lagos del Campo efectuó las declaraciones en representación de los trabajadores y dentro de sus funciones como Presidente del Comité Electoral. Con relación al interés general de la información vertida, la Corte consideró que al tratarse de un tema laboral posee un interés general o público, que comprende a los trabajadores y en general a las Comunidades Industriales.

La finalidad de las declaraciones era la de denunciar irregularidades, comunicar sobre una situación advertida, no se desprende una intención de difamatoria o dolosa contra o una persona de la empresa o perjudicar el producto de la empresa.

La Corte consideró que el inciso h) del artículo 5 de la Ley 24514 no contravenía el artículo 13.2 de la Convención Americana, por tanto, no se vulnera el requisito de legalidad.

Referente a la exigencia de necesidad la Corte consideró que el Estado, no valoró que: i) Lagos del Campo era representante de los trabajadores y estaba ejerciendo su mandato; ii) su manifestaciones se efectuaron dentro de sus competencias debido a un debate electoral, por tanto revestía un interés colectivo y público; iii) sus manifestaciones contaban con una protección especial; iv) Las declaraciones no trascendieron al ámbito electoral y laboral, y v) No se demostró la necesidad de proteger la honra y reputación en particular.

La Corte consideró que la sentencia del Segundo Tribunal de Trabajo adolecía de una adecuada motivación, pues el pronunciamiento no contaba con razones jurídicas que justifiquen el despido señalado.

La Corte consideró que el Estado avaló la contravención del derecho a la libertad de expresión de Lagos del Campo.

El derecho al trabajo está regulado en diferentes normas internas de los Estados Parte de la región.

La protección estatal del derecho a la estabilidad laboral, en el campo privado, tiene deberes: a) asumir mecanismos para la adecuada reglamentación y fiscalización de

dicho derecho; b) protección del trabajador frente al despido injustificado, c) en los supuestos de despido injustificado, reparar dicha circunstancia mediante la reincorporación o una indemnización d) el Estado proveerá al trabajador de herramientas de reclamo frente a un despido injustificado. La Corte señaló también que la estabilidad laboral no se refiere sólo a una permanencia en el centro laboral, sino al respecto de dicho derecho, debiendo acreditarse las razones suficientes que justifiquen la imposición de una sanción como el despido.

Al señor Lagos del Campo, no se le reincorporó a su centro laboral ni fue indemnizado ni pudo hacer efectivo el cobro de los beneficios sociales, por el contrario, quedó sin empleo, sin acceder a una pensión por jubilación, sin continuar representado a los trabajadores.

La Corte afirmó que el Estado de Perú no protegió el derecho a la estabilidad laboral y a la libertad de asociación al no poder continuar con su labor de representar a los trabajadores en el Comité Electoral, del mismo modo, afirmó que la libertad de asociación tiene dos esferas, por un lado el derecho individual de asociarse con libertad, como en un grupo para el logro de objetivos conjuntos y obtener beneficios.

Respecto al acceso a la justicia la Corte advirtió que internamente Lagos del Campo, interpuso varios recursos judiciales (7 en total) y todos fueron desestimados.

La Corte considera que la sentencia emitida por sí misma constituye un modo de reparación, asimismo, fijo como medidas de satisfacción las siguientes: (i) Publicación de la sentencia y su resumen por el Estado; y a modo de indemnizar: (ii) pagar el daño material fijado en la sentencia, que incluyen el lucro cesante (remuneraciones dejadas de percibir, pensión y beneficios sociales). Pagar el daño inmaterial, pago de costas y costas, y reintegrar los gastos al Fondo de Asistencia de Víctimas.

Formulación del problema

Problema Principal

¿Cuál es la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018?

Justificación del estudio

Conveniencia:

El presente trabajo es conveniente, pues evidenció la vulneración del marco normativo que regula la contratación de los obreros municipales, además permitió conocer las consecuencias de esta irregular contratación y todos aquellos factores que impiden contratar a dichos trabajadores en el régimen laboral que les corresponde por ley.

Además se plantearon recomendaciones, que permitieron regularizar de manera progresiva la violación de derechos, específicamente laborales.

Relevancia Social:

Se analizó la Ley Orgánica de las municipalidades que vigente desde el año 2003 que establece que los servidores obreros deben ser contratados en el régimen privado del D.L N° 728, no obstante, en la Municipalidad Provincial de San Martín, existen obreros sujetos al régimen del D.L N°1057, por tanto, no se da una adecuada aplicación de las normas laborales por parte de los funcionarios Públicos.

Implicancias Prácticas:

Con la presente investigación se examinó la correcta o incorrecta salvaguarda de los derechos o beneficios laborales de los obreros que no están contratados en el régimen que les corresponde, tal como indica su Ley Orgánica N°27972 donde estos trabajadores obreros deberían estar regulados por el D.L. N°728 sin embargo hay municipalidades que contratan bajo el D.L N°1057.

Valor Teórico:

En esta investigación se analizó a través de la aplicación de instrumentos el problema de investigación de modo tal, que se determinó de qué manera son afectados los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, al ser contratados bajo en D. L N° 1057 habiendo un incumplimiento en la aplicación de la Ley Orgánica N° 27972.

Utilidad Metodológica:

Este trabajo, sirvió como referente de próximos estudios respecto al mismo tema.

Hipótesis

Hipótesis General

H_i: Existe influencia altamente positiva del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

H₀: Existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, mediante un cuestionario.

Objetivos Específicos

- Conocer el porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, mediante una Guía de recolección de datos.
- Identificar el factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada, mediante una entrevista.
- Conocer la consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, mediante un cuestionario.
- Identificar los derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, periodo 2017-2018, mediante un cuestionario.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo Descriptivo, en la medida que pretende determinar la influencia del CAS en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, según Hernández (2010) “los estudios descriptivos trabajan sobre situaciones de hecho y su características fundamentales es la de representar un análisis correcta del fenómeno estudiado” (p.96).

Asimismo, la investigación empleó el diseño correlacional, pues analizó las relación entre 2 variables, utilizando los mismos sujetos o unidad de investigación (Hernández, 2010, p. 100).

2.2. Variable, operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Contrato Administrativo de Servicios	“El CAS es un modo especial propia del derecho administrativo y privativa estatal [...] Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057”.	La variable se determinará mediante guía de observación.	Requisitos para su celebración	Requerimiento del área usuaria	Nominal
				Disponibilidad Presupuestal	
			Duración	Determinado	
				Renovable	
			Procedimiento de Contratación	Preparatoria	
				Convocatoria	
				Selección	
				Suscripción y Registro del Contrato	
Obreros Municipales	Los obreros municipales son servidores públicos que son contratados bajo el régimen privado del Decreto Leg.N°728 conforme a Ley orgánica de Municipalidades N°27972.	La variable se determinara mediante cuestionario.	Normativa aplicable	Decreto Legislativo N° 728.	Nominal
			Derechos Laborales	Primero de Mayo	
				Vacacione	
				CTS	
				Gratificaciones	

2.3. Población y muestra

Población

50 contratos administrativos de servicios de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Muestra:

Se trata de una muestra poblacional, pues se trabajará con 50 contratos administrativos de servicios de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, prescindiéndose de las técnicas de muestreo existentes.

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

Técnicas e Instrumentos:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE O INFORMANTE
RECOLECCIÓN DE DATOS	Guía de Observación	50 Contratos Administrativos de Servicios suscritos por obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017-2018.
ENTREVISTA	<u>Cuestionario</u>	50 obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017-2018.

Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron verificados por expertos en la materia para conocer el grado de confiabilidad y validez de los instrumentos presentados, gracias a la participación de los especialistas en la evaluación de dichos instrumentos se determinará si las preguntas tienen relación con el tema a investigar.

Expertos:

- Ma. Walter Roldán Ríos Pinchi
- Ma. Katherine Andrea Pérez Cardenas
- Ma. Lorena Fasanando Mori.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizaron medios electrónicos, el programa Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS 22, como contraste estadístico se empleó el Chi Cuadrado, que permitió medir la relación lineal de 2 variables cuantitativas.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó por decisión propia del investigador, toda la información recabada en su desarrollo se ajusta a la verdad al haberse obtenido de la misma entidad en la que se ejecutó el trabajo.

III. RESULTADOS

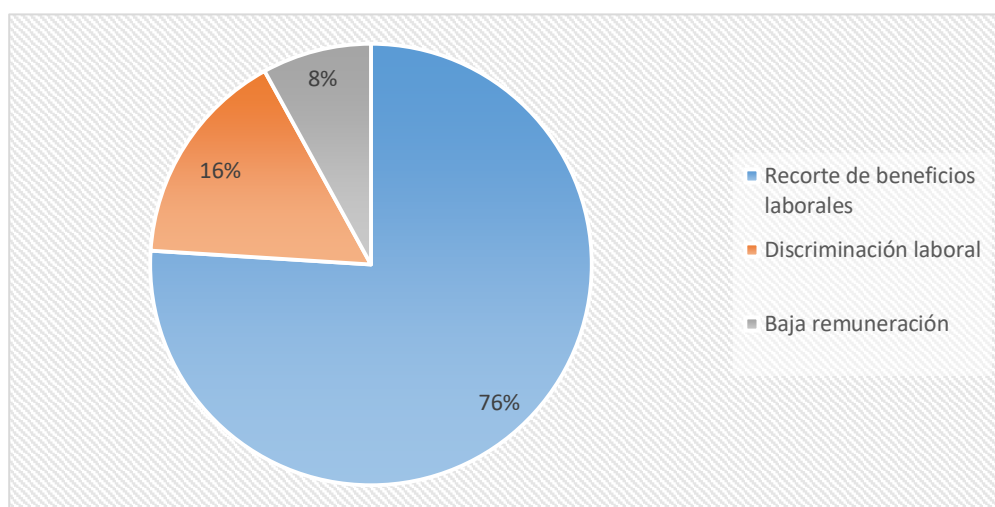
Conocer el porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Tabla N° 1: *Porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.*

ESCALA	N°	%
Contrato Administrativo de Servicios-D.L. N° 1057	45	90%
Régimen de la Actividad Privada-D.L. N° 728	4	8%
Contrato de Locación de Servicios	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

Figura N° 1: *Porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.*



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 1, se verifica el porcentaje de obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, donde la mayoría representada por un 90% del total está bajo el Régimen del D.L. N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, un 8% bajo el Régimen de la Actividad Privada DL. N° 728, no obstante, existe un 2% que está contratado por Locación de Servicios.

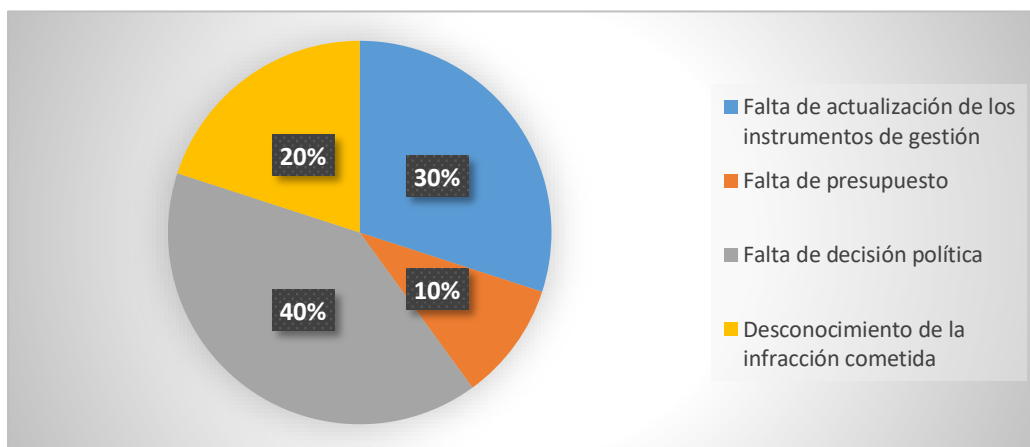
Identificar el factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada.

Tabla N° 2: *Factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada.*

ESCALA	N°	%
Falta de actualización de los instrumentos de gestión	3	30%
Falta de presupuesto	1	10%
Falta de decisión política	4	40%
Desconocimiento de la infracción cometida	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

Figura N° 2: *Factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada.*



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 2, se evidencia el factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada, donde la mayoría representada por un 40% del total de personas encuestadas afirman que el factor de mayor prevalencia es la falta de decisión política de las autoridades, un 30% afirma que es la falta de presupuesto que impide el pago de mayores beneficios laborales, un 20% afirma de que se trata de desconocimiento de la infracción cometida, no obstante un 10% afirma falta una actualización de los instrumentos de gestión (CAP, PAP, ROF, MOF).

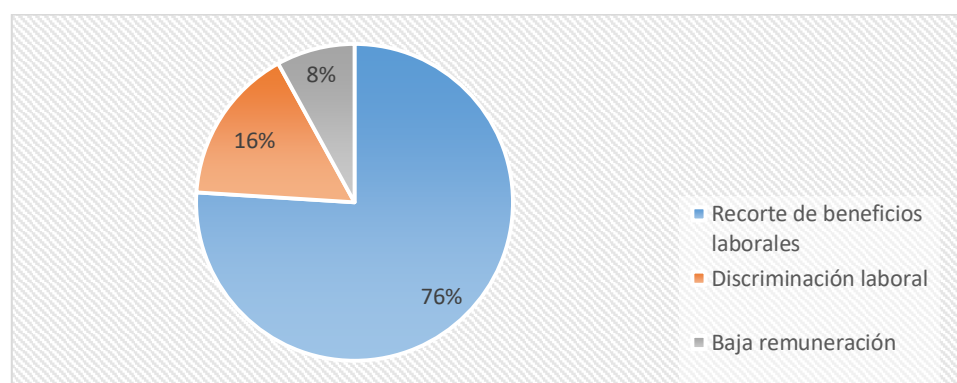
Conocer la consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Tabla N° 3: *Consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín.*

ESCALA	N°	%
Recorte de beneficios laborales	38	76%
Discriminación laboral	8	16%
Baja remuneración	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

Figura N° 3: *Consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín.*



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 3, se observan la consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del CAS en la Municipalidad Provincial de San Martín, donde la mayoría representada por un 76% del total afirma que tal situación les genera un recorte de beneficios laborales, un 16% afirma que les genera discriminación laboral y finalmente un 8% afirma que les genera una baja remuneración.

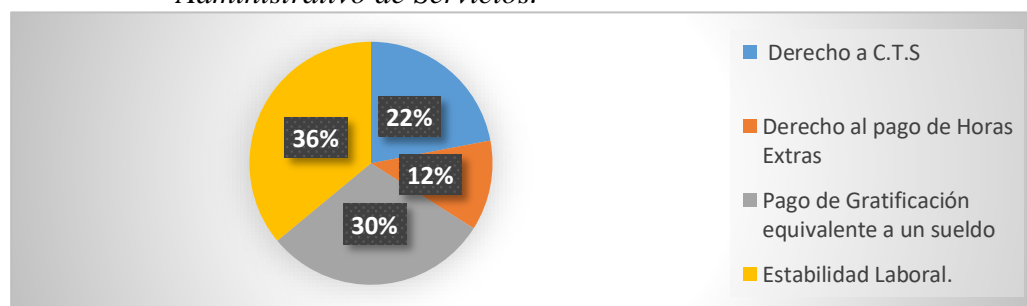
Identificar los derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, periodo 2017-2018.

Tabla N° 4: *Derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.*

ESCALA	N°	%
Derecho a C.T.S.	11	22%
Derecho al pago de Horas Extras	6	12%
Pago de Gratificación equivalente a un sueldo	15	30%
Estabilidad Laboral	18	36%
TOTAL	50	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

Figura N° 4: *Derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.*



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 4, se observan los derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del CAS, donde la mayoría representada por un 36% del total afirma que se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, el 30% afirma que se vulnera el pago de gratificación equivalente a un sueldo (julio y diciembre), el 22% afirma que se viola el derecho a CTS y finalmente un 12% afirma que se vulnera el derecho al pago de horas extras.

Determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Se usó la prueba estadística del Chi cuadrado, pues se trata de variables cuantitativas, del modo siguiente:

Prueba Chi Cuadrado

Tabla N° 5: *Escalas de medición de las variables*

Obreros Municipales	Contrato Administrativo de Servicios
Decreto Legislativo N° 1057 – CAS	Derecho a C.T.S. Derecho al pago de Horas Extras
Régimen de la Actividad Privada- D.L. N° 728	Pago de Gratificación equivalente a un sueldo
Contrato de Locación de Servicios	Estabilidad Laboral

Hipótesis

H_i: Existe influencia altamente positiva del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

H₀: Existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Tabla N° 6: Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	12,948	4	,012
Razón de verosimilitud	13,431	4	,854
Asociación lineal por lineal	,000	1	,858
N° de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 7: Toma de decisiones de la hipótesis

Variables	Nivel de influencia	Chi Tabular	Chi Calcular	Decisión
Obreros Municipales				
Contrato Administrativo de Servicios	0.05	12,948	9.49	Se acepta la hipótesis H ₀

Fuente: Elaboración Propia

ANÁLISIS: De acuerdo a las Tablas 5, 6 y 7, la prueba de chi cuadrado, debemos encontrar los grados de libertad de chi cuadrado tabular utilizando la fórmula siguiente:

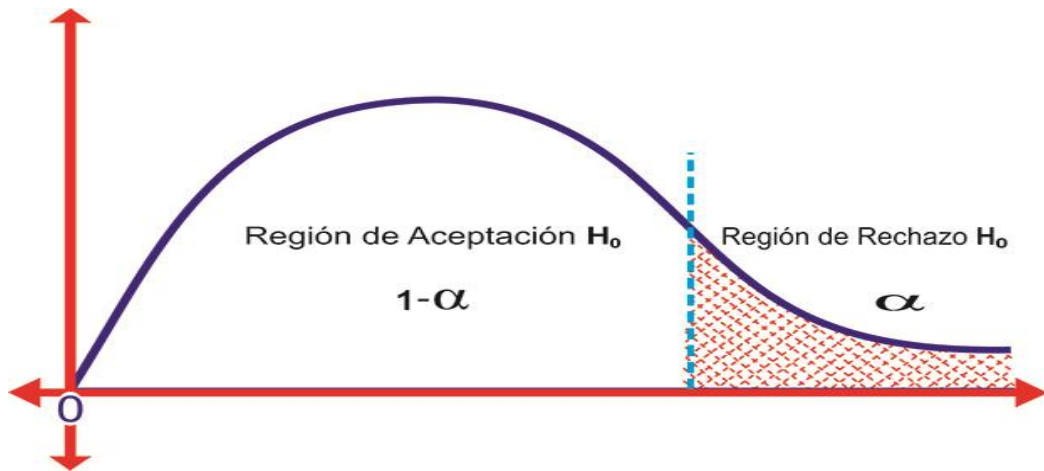
$r = \text{grados de libertad}$

$r = (\text{Categorías variable } x - 1) \times (\text{categorías variables } y - 1)$

$r = (3 - 1) \times (3 - 1)$

$r = 4$

Figura N° 5: Campana de Chi Cuadrado



Fuente: Tabla N° 05

Chi_T: 9.49

Chi_C: 12.948

INTERPRETACIÓN: Al observar que la Chi tabular, cual valor estadístico es de 12.948 pertenece a la región de rechazo de la H₀ y es mayor a la Chi calcular, cual valor estadístico es de 9.49, con ello, se determina estadísticamente que se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁). En tal sentido, existe influencia altamente negativa del CAS en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

IV. DISCUSIÓN

Referente al Objetivo general: Determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, se aprecia de la Tabla 5 y 6 Figura 3 que el estudio evidencia que existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, es decir, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1), por tanto, el contrato administrativo de servicios está influenciando negativamente en los obreros municipales, toda vez que se está vulnerando el mandato legal que establece la contratación de este tipo de trabajadores en el Régimen de la Actividad Privada, viéndose perjudicados por no poder gozar de la totalidad de beneficios laborales que dicho Régimen prevé.

Dicho resultado coincide con el estudio de Cueva (2018) en su tesis titulada: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, al concluir que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios la desnaturalización mencionada impide el goce de beneficios sociales a los Policías Municipales, afectando su calidad de vida, debido al recorte de derechos que permitirían la satisfacción de sus necesidades.

Y a su vez genera vulneración de los regulados en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades según el cual: “Los obreros que laboran en las municipalidades son empleados del sector público sometidos al régimen laboral de la actividad privada”.

Con referencia al primer Objetivo específico: Conocer el porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, se puede apreciar de la Tabla y Figura 1 que el estudio destaca que la mayoría representada por un 90% del total está bajo el Régimen del D.L. N° 1057 – CAS, un 8% bajo el Régimen de la Actividad Privada, regulado por el D.L. N° 728, no obstante, existe un 2% que está contratado por Locación de Servicios.

El mencionado resultado confirma la hipótesis nula, pues existe influencia altamente negativa del CAS en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, la normativa vigente regula de manera expresa el régimen

laboral de los obreros municipales (D.L. N° 728), sin embargo, en la entidad objeto de investigación se está incumplimiento con dicha regulación, generando el recorte de derechos laborales en este tipo de trabajadores.

La situación de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, tiene similitud con la de la Municipalidad Provincial de Huanta, toda vez que el estudio de Vargas (2015) en su tesis titulada: Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta, concluye que el régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta los obreros se distribuyen en 33,70% régimen laboral público-Decreto Legislativo N° 276, 30,43% régimen laboral de la actividad privada-Decreto Legislativo N° 728, 29,35% Locación de Servicios y 6,52% régimen CAS, es decir, sólo un 30,43% de obreros contratados bajo el DL. N° 728.

Con referencia al segundo Objetivo específico: Identificar el factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada, se verifica de la Tabla y Figura 2 que el estudio destaca que la mayoría representada por un 40% del total de personas encuestadas afirma que el factor de mayor prevalencia es la falta de decisión política de las autoridades, un 30% afirma que es la falta de presupuesto que impide el pago de mayores beneficios laborales, un 20% afirma de que se trata de desconocimiento de la infracción cometida, no obstante un 10% afirma falta una actualización de los instrumentos de gestión (CAP, PAP, ROF, MOF).

Al respecto en el estudio de Dueñas (2015) en su tesis titulada: Transformaciones y Transgresiones en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, se ha identificado otro factor que impide la eficacia del Derecho al trabajo, y se refiere a la iniciativa empresarial sin límites, pese a que la normativa laboral internacional fija las condiciones de trabajo y los instrumentos internacionales de la ONU, fija a los convenios colectivos de competencia transnacional, como instrumentos útiles para evitar consecuencias más negativas.

Entre esas consecuencias negativas se puede citar la contravención de la estabilidad laboral, la misma que según Haro (2012) comentando la Constitución Peruana afirma: “La estabilidad laboral está fundamentada en la necesidad de subsistencia, tales como

la educación, salud, alimentación, vivienda, entre otras. Satisfechas con el resultado del trabajo (...)" (p.165).

Con referencia al Tercer Objetivo específico: Conocer la consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, el estudio destaca que la mayoría representada por un 76% del total afirma que tal situación les genera un recorte de beneficios laborales, un 16% afirma que les genera discriminación laboral y finalmente un 8% afirma que les genera una baja remuneración.

Al respecto existe similitud con el estudio de Cueva (2018) en su tesis titulada: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, pues concluye que desnaturalizar los contratos de locación de servicios evita el uso físico de vacaciones, pues al no gozar de dicho derecho, ven afectada su salud debido trabajo continuo realizado.

A todas luces, la contratación de un obrero municipal, en el Régimen del CAS o como locación de servicios, genera serias vulneraciones a su derechos, impide su realización personal, y también dificulta la finalidad de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual "El trabajo decente se trata de tener oportunidades de trabajo productivo, es decir, generador de seguridad en el espacio de trabajo, remuneración digna, protección para la familia, mejores posibilidades de desarrollo personal (...)"

Finalmente, con referencia al cuarto Objetivo específico: Identificar los derechos vulnerados de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, periodo 2017-2018, el estudio destaca que la mayoría representada por un 36% del total afirma que se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, el 30% afirma que se vulnera el pago de gratificación equivalente a un sueldo (julio y diciembre), el 22% afirma que se contraviene el derecho a la CTS y finalmente un 12% afirma que se vulnera el derecho al pago de horas extras.

Efectivamente y conforme lo afirma Haro (2012), el CAS - D. L. N°1057 es un contrato que no se reconoce todos los beneficios comparado con otros regímenes laborales, el trabajador en este régimen tiene beneficios limitados ya que no otorga derechos

laborales suficientes que pueden satisfacer a los trabajadores ya que no cuentan con estabilidad laboral, así mismo cabe indicar que este contrato surgió al ver que habían trabajadores sujetos bajo los servicios no personales , es decir locadores de servicios que no recibían ningún beneficio solo su remuneración acordada por el empleador (p.118).

En el estudio efectuado por Cueva (2018) en su tesis titulada: “Reconocimiento de los Derechos Laborales del Trabajador del Serenazgo y sus Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728”, concluye que el Estado tiene que garantizar sus beneficios pues tiene el deber y derecho de salvaguardar a los pobladores, partiendo del reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, sus derechos lo cual es regulado por la Constitución en el Artículo 22° y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia, con los resultados en la presente investigación, se evidencia que el Estado a través de sus órganos estatales, no está protegiendo de manera efectiva a los obreros municipales, pues la vulneración de sus derechos aún persiste.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, es decir, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), por tanto, el contrato administrativo de servicios está influenciando negativamente en los obreros municipales, toda vez que se está vulnerando el mandato legal que establece la contratación de este tipo de trabajadores en el Régimen de la Actividad Privada, viéndose perjudicados por no poder gozar de la totalidad de beneficios laborales que dicho Régimen prevé.
- 5.2. El porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018, se advierte que la mayoría representada por un 90% del total está bajo el Régimen del DL. N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, un 8% bajo el Régimen de la Actividad Privada, regulado por el DL. N° 728, no obstante, existe un 2% que está contratado por Locación de Servicios.
- 5.3. El factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada, es la falta de decisión política de las autoridades, es decir, la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley 27972 fue promulgada el 27 de mayo de 2003 y ya regulaba la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada, sin embargo, hasta la fecha se ha cumplido el mandato electoral de diversas autoridades municipales, vulnerando dicho mandato legal, en vez de regularizar la situación laboral de este tipo de trabajadores, pues se prefiere destinar mayor presupuesto a otras actividades y poco valor se le da al factor humano dentro de una entidad.
- 5.4. La consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del CAS en la Municipalidad Provincial de San Martín, es un recorte de beneficios laborales, pues los previstos en el régimen CAS, no se comparan con los derechos reconocidos por el D. L. N° 728, que permitirían el disfrute de una vida digna y satisfacer de mejor manera sus necesidades.

5.5. Los derechos vulnerados de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, del régimen CAS, periodo 2017-2018, son el derecho a la estabilidad laboral representado por 36% del total, toda vez que el CAS tiene una duración determinada, es decir, la relación laboral puede concluir una vez vencido dicho plazo, asimismo se vulnera el pago de gratificación equivalente a un sueldo (julio y diciembre) representado por el 30%, pues los trabajadores CAS perciben un aguinaldo en julio y diciembre que oportunamente asigna el Gobierno Central y que en la mayoría de veces asciende a la suma de S/300.00, el derecho a la CTS representado por el 22%, toda vez que los trabajadores CAS no gozan de tal derecho una vez terminado el vínculo laboral y el derecho al pago de horas extras representado por el 12%, derecho del que tampoco gozan los trabajadores CAS.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, inicie el proceso para sincerar la situación laboral de los obreros municipales, mediante la actualización de las herramientas de gestión como CAP, PAP, ROF y MOF de tal manera que existan plazas en el Régimen de la Actividades Privada que sean cubiertas por estos trabajadores, siendo así, se cumplirá con la normativa vigente y se les reconocerá la totalidad de sus derechos laborales. Lo antecedido, también forma parte de una política de estado, que prioriza respetar los derechos humanos.
- 6.2. A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como órgano encargado de la supervisión y fiscalización de que se cumpla con la normativa socio laboral, cumpla con su función de supervisar el respeto de los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, labor que no se agota con la sola imposición de cuantiosas multas por la evidente vulneración de derechos, sino también debería brindar asesoría técnica a la Municipalidad para poder revertir la situación advertida.
- 6.3. Al Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, interceda a través de sus representantes sindicales por el respeto de los derechos laborales de los obreros, de esta manera, se incluya en el pliego de peticiones de la negociación colectiva del 2020, la contratación total de los obreros en el Régimen de la actividad privada, por ser el régimen que les corresponde de acuerdo a ley, pues las pretensiones no deben ser sólo remunerativas sino también sobre condiciones
- 6.4. A la Dirección Regional de Trabajo, efectúe la promoción de derechos laborales, especialmente de los obreros, de manera que estos tengan conocimiento pleno de sus derechos y puedan exigir su cumplimiento, pues muchas veces el problema radica en el desconocimiento.
- 6.5. Al Colegio de Abogados de San Martín, a través de sus agremiados brinde asesoría gratuita a favor de los obreros municipales cuyos derechos están siendo vulnerados.

REFERENCIAS

- Arce, O. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Lima.
- Arroyo, L. (1991). La Carrera Administrativa de los Funcionarios Públicos. Jurista Editores. Lima.
- Becerra, K. (2010). El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia STC N° 002-2010-TC/PI. Derecho y Cambio Social.
- Beltrán, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Boza, P. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho al trabajo. Revista de Derecho THEMIS.
- Castillo, J., Alba, J., Díaz, R. y Sánchez, S. (2001). Compendio de Derecho Individual del Trabajo. Estudio Caballero Bustamante, Osbac, Lima.
- Castillo J. G. & otros (2011) Compendio de derecho Laboral Peruano. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del talento humano. Mac Graw Hill.
- Condezo, M. (2013). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
- Danos, J. (2002). Regulación Jurídica de la Función Pública en el Perú. En La Profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.
- ESPEZUA SALMÓN, Boris. (2008) La Protección de la Dignidad Humana. Edit. Adrus S.R.L. 1 ra. Edición. Arequipa- Perú.
- FERRAJOLI, Luigi (2001). Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales. Edit. Trotta. 1 ra. Edición. Madrid - España.
- GIRIBALDI PAJUELO, Giancarlo (2008) El Contrato Administrativo de servicios: Implicancias laborales tributarias. Revista temas de Gestión Pública y Actualidad. Lima - Perú.

- LANDA ARROYO, Cesar. (2009) Teoría de los Derechos Fundamentales. Edit. Palestra. 1 ra. Edición. Lima - Perú.
- LINARES JARA, Mario. (2002) El Contrato Estatal. Editora Grijley. 1 ra. Edición. Lima - Perú.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (2010). Compendio de normas de Inspección laboral y de Derechos Sustantivos. Edit. Arte Business S.A.C. 1ra. Edición. Lima- Perú.
- Morales, P. (2009, Julio). Servicios no personales y el empleo público. Advocatus, 19. Universidad de Lima.
- MORANT VIDAL, Jesús. (2002) Artículo Doctrinario Los Contratos Administrativos. Valencia - España
- Neves, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima.
- NEVEZ MUJICA, Javier. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Edit. Fondo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2da. Edición. Lima -Perú.
- NEVEZ MUJICA, Javier. (2010) Principales objeciones al Contrato Administrativo de Servicios .1 ra. Edición. Lima -Perú.
- Pla, A. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones de Depalma, Buenos Aires.
- PINEDA GONZALES, José Alfredo. (2008) Investigación Jurídica. Edit. Pacífico. 1 ra. Edición. Arequipa - Perú.
- Pizarro M. (2006). La Remuneración en el Perú Análisis Jurídico Laboral. Lima.
- PRIETO SANCHIZ, Luis. (2002) Neoconstitucionalismo y Ponderación Judicial. Edit. Trotta. 2da. edición. Madrid – España.
- QUIROZ SALAZAR, Willian. (1998) La Investigación Jurídica. Edit. Inkari. 1ra. Edición. Lima - Perú.

- RENTERIA DÍAZ, Adrián. (2010) El Garantismo en los Tiempos del Neoconstitucionalismo. Revista del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Madrid - España.
- Remy, G. (2013). Informe N° 018-2013-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, I.
- RUIZ-ELDREDGE RIVERA, Gustavo (2000) Manual de Derecho Administrativo. Gaceta Jurídica. 2da. Edición. Lima - Perú.
- Solé, J. (1997). Los contratos de Servicios y de Ejecución de Obra. Closas-Orcoyen, Madrid.
- Toledo, T. (2002). “El Principio de la Primacía de la Realidad y el Sistema Concursal”, artículo publicado en El Diario “El Peruano”. Lima.
- TORRES VASQUEZ, Anibal. (2012) Teoría General del Contrato. Editorial Pacífico. 1 ra. Edición. Lima- Perú.
- Toyama, M. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2010). Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del derecho laboral. Gaceta Jurídica. 1 ra. Edición. Lima-Perú.
- Vásquez, A. Tratado del derecho del trabajo. Buenos Aires. Editorial Astrea.

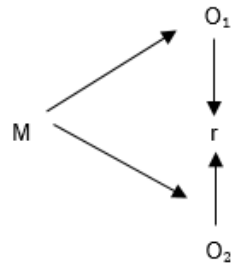
Anexos

Matriz de Consistencia

Título: “Influencia del contrato administrativo de servicios en los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018”

<p>Problema: ¿Cuál es la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018?</p>	<p>Objetivo: Objetivo General: Determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. Objetivos Específicos: -Conocer el porcentaje de obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. -Identificar el factor de mayor prevalencia que impide la contratación de los obreros municipales en el Régimen de la Actividad Privada. A través de una Guía de Observación. -Conocer la consecuencia de mayor prevalencia que les genera a los obreros municipales la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. Por medio de un cuestionario.</p>	<p>Hipótesis: Hi: Existe influencia altamente positiva del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. Hi: Existe influencia altamente negativa del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.</p>	<p>Definición Conceptual: Contrato Administrativo de Servicios.- El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y <u>privativa</u> del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales (Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057). Obrero Municipal.- “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios” (Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO).</p>
<p>Diseño de Investigación: El tipo de la investigación es de tipo NO EXPERIMENTAL, debido que para su desarrollo no se alterará las variables abordadas con el propósito de lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación se podrá determinar el comportamiento y sus causas dentro de su ambiente natural (Hernández <u>Sampieri</u>, 2010)</p>	<p>VARIABLES: Contrato Administrativo de Servicios</p>	<p>Dimensión: Requisitos para su celebración</p>	<p>Indicador: Requerimiento del área usuaria Disponibilidad Presupuestal</p>

La investigación utilizará el diseño correlacional, porque examinará la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.
 Esquema:



Donde:

- M = Muestra
- O₁ = Contrato Administrativo de Servicios
- O₂ = Obreros Municipales
- r = Relación de las variables de estudio

	Duración	Determinado Renovable
	Procedimiento de Contratación	Preparatoria Convocatoria Selección Suscripción y Registro del Contrato
Obreros Municipales	Normativa aplicable	Decreto Legislativo N° 728.
	Derechos Laborales	Primero de Mayo Vacaciones CTS Gratificaciones

Instrumentos de investigación - Encuesta



ANEXO 03: CUESTIONARIO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- ENCUESTA

Dirigido a 50 obreros contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018.

Buenos días:

Soy estudiante de Pre- grado de la Universidad Cesar Vallejo- facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: **Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018**; agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad.

LA INFORMACIÓN ES DE CARACTER CONFIDENCIAL Y RESERVADO; YA QUE LOS RESULTADOS SERÁN MANEJADOS SOLO PARA EFECTOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

DATOS GENERALES:

EDAD: _____ GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____
SEXO: _____ ESTADO CIVIL: _____


1.- ¿Cómo obrero municipal, bajo qué régimen laboral está siendo contratado por la Municipalidad Provincial de San Martín?

- a) D.L. N° 1057.
- b) D.L. N° 728.
- c) Ley de Bases de la Carrera Administrativa
- d) Otro.

2.- ¿Cómo califica la la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018?

- a) Positiva
- b) Negativa

3.- ¿La contratación BAJO EL REGIMEN CAS en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018 le genera afectación?


Walter Roldan Rios Pinchi
CASM N° 1

- a) SI b) NO

4.- ¿Cuál es el nivel de afectación que le genera como obrero municipal la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín?

- a) Alto b) Medio c) Bajo

5.- ¿Cuál es la consecuencia que le genera como obrero municipal la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín?

- a) Recorte de beneficios laborales
b) Discriminación laboral
c) Baja remuneración.
d) Otros.

6.- ¿Ha iniciado alguna acción administrativa o judicial orientada al reconocimiento del régimen laboral que legalmente le corresponde?

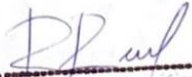
- a) SI b) NO

7.-¿Por qué razón no inició acción alguna?

- a) Temor a represalias
b) Despido
c) Por necesidad del trabajo
d) Desconocimiento
e) Otro.

8.-¿Qué derechos considera usted que fueron vulnerados?

- a) Derecho a C.T.S
b) Derecho al pago de Horas Extras
c) Pago de Gratificación equivalente a un sueldo
d) Estabilidad Laboral.


Walter Roldan Rios Pinchi
CASM N° 640
ABOGADO

Instrumentos de investigación - Entrevista



ANEXO 04: ENTREVISTA

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- ENTREVISTA

Dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Buenos días:

Soy estudiante de Pre- grado de la Universidad Cesar Vallejo- facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: "INFLUENCIA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LOS OBREROS MUNICIPALES, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, PERIODO 2017-2018"; agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad.

LA INFORMACIÓN ES DE CARACTER CONFIDENCIAL Y RESERVADO; YA QUE LOS RESULTADOS SERÁN MANEJADOS SOLO PARA EFECTOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

DATOS GENERALES:

EDAD: _____

SEXO: _____

ESTADO CIVIL: _____

1.- ¿Cuál es el cargo que ejerce actualmente en la Municipalidad Provincial de San Martín y desde cuando lo viene desempeñando?

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

2.- ¿Cuántos trabajadores bajo la condición de obrero vienen laborando actualmente en la Municipalidad Provincial de San Martín?

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

3.- ¿En qué áreas vienen desempeñando funciones los trabajadores contratados como obrero?


Katherine Andrea Pérez Caceres
CASM N° 597
ABOGADO

Ficha de recolección de datos

ANEXO 02: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

N°	Nombre del obrero	Cargo del obrero	Contratación como CAS		Récord de trabajo	Año en que el Obrero fue contratado	Vulneración del marco normativo y de beneficios laborales	
			SI	NO/ TIPO DE CONTRATO			SI	NO
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								


ING. Roger Rodriguez Reategui
 CASM N° 312
 ABOGADO

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Reategui Roger
 Institución donde labora: Estudio Jurídico Reategui & Asociados
 Especialidad: Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación: Ficha Redacción de Sentos
 Autor (s) del instrumento (s): Gloria Celso Bautista Reategui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Contrato Administrativo de Servicios en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Contrato Administrativo de Servicios					<
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Contrato Administrativo de Servicios					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 16 de Julio de 2020


MG. Roger Rodríguez Reategui
 CASM N° 312
ABOGADO
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos Pinchi Walter Roldán
 Institución donde labora : Ministerio Público - Tarapoto
 Especialidad : Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Cuwesta
 Autor (s) del instrumento (s): Gloria Cielo Bautista Reategui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Contrato Administrativo de Servicios , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Contrato de Administrativo de Servicios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Contrato Administrativo de Servicios					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 16 de Julio de 2018



 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pérez Condorcas Katherine Andrea
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial San Martín
 Especialidad : Derecho Registral
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Gloria Cielo Bautista Reategui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: OBREROS MUNICIPALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: OBREROS MUNICIPALES					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: OBREROS MUNICIPALES					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 16 de Julio de 2020


 KATHERINE ANDREA PÉREZ CONDORCAS
 CASM Nº 597
 ABOGADO

Sello personal y firma

Autorización para realizar la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Cacatachi, 16 de setiembre de 2019

OFICIO N° 040-2019-ESC-DER/UCV-T

SEÑOR:

ARQUITECTO TEDDY DEL ÁGUILA GRONERT

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO

Presente.-

ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE Y SOLICITO AUTORIZACIÓN

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente como coordinador de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a al estudiante **GLORITA CIELO BAUTISTA REATEGUI**, quien viene desarrollando el desarrollo de Investigación: **"INFLUENCIA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LOS OBREROS MUNICIPALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, PERIODO 2017-2018"**.


En tal sentido, necesita aplicar instrumentos de recolección de datos referentes a los tipos de contratos con los cuales los obreros trabajan en su distinguida Municipalidad, además de encuestas y entrevistar a los antes mencionados con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,




Mg. Luis Roberto Cabrera Suárez
Coordinador de la Escuela de Derecho
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO
Carretera Marginal Norte
Fernando Belaúnde Terry Km, 8.5
Cacatachi - San Martín
Tel.: (042) 582200 Anx.: 3100

UCV.EDU.PE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

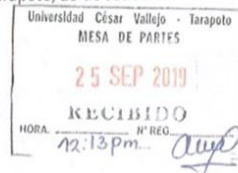
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Tarapoto, 23 de setiembre 2019

CARTA N° 091-2019-OP-GA-MPSM

Señor:

MG. LUIS ROBERTO CABRERA SUÁREZ
Coordinador de la Escuela de Derecho
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Ciudad. -



ASUNTO : Brinda Facilidades para Trabajos de Investigación
Ref. : OFICIO N° 040-2019-ESC-DER/UCV-T

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en mención al documento de la referencia, comunicarle que se le brinda las facilidades a la Estudiante **Glorita Cielo Bautista Reategui**, para el desarrollo de investigación sobre "Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los Obreros Municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2017-2018"; para esta acción le agradeceré previamente coordinar con el suscrito y el Gerente de Administración.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
CPs. B. DIAN PIER TOCHON RUIZ
JEFE DE PERSONAL
Pasaporte N° 20991

CPs. P/GP/TA/OP/MPSM
C.c
Archivo