



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza
de la municipalidad de san Martín de Porres 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

Autores:

Orrego Lujan, Renzo Fernando (ORCID: 0000-0003-4577-1688)

Sánchez Gálvez, Steven Josep (ORCID: 0000-0003-4586-9191)

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos (ORCID: 0000-0002-9159-5737)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma
Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección
de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LIMA- PERÚ
2021**

DEDICATORIA

Este trabajo de grado académico se lo quiero dedicar a mis queridos padres, por el gran apoyo incondicional que me han brindado desde el principio de mis días, desarrollándome, así como una persona con un buen sentido de justicia y con una alta moral, ya sea en lo educativo como en la vida personal.

Este trabajo académico se lo quiero dedicar a mi hermana, la cual es una gran inspiración ya que ella me motivo a estudiar derecho, le estoy muy agradecido ya que ella me incentivo a seguir en la carrera y todo ese esfuerzo se ve en llegar a el último tramo de la carrera, donde velare por la justicia y dar un gran aporte al país.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha instruido por el sendero correcto, a dios; que en todo momento está conmigo protegiéndome y ayudándome a aprender de mis errores.

Mi agradecimiento a nuestro asesor el cual es nuestro guía en el desarrollo de nuestro proyecto, donde estamos cerca de ser profesionales, gracias por aportar sus conocimientos.

Índice de contenido

	pág.
Caratula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	IV
Índice de tablas.....	V
Índice de gráficos y figuras	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

	pág.
<i>Tabla 1 de categorías y subcategorías</i>	16
<i>Tabla 2 de validación de instrumentos.....</i>	17

Índice de Gráficos y Figuras

Pág.

<i>Figura 1: Categorías y subcategorías.....</i>	15
--	----

Resumen

La presente investigación titulada “La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de San Martín de Porres 2019”, La cual se elaboró para obtener el título profesional de abogado, El trabajo tiene como objetivo, identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres 2019, dentro de las limitaciones que tiene el trabajador bajo el modelo CAS, donde no se le considera derechos imprescindibles para el trabajador. Nuestro tipo de investigación es Básica, con nivel descriptivo, y todo el trabajo viene siendo un enfoque cualitativo.

Para obtener toda la información pertinente, utilizamos las revistas indexadas tanto internacionales y nacionales de autores que son especialistas en la materia de derecho laboral, además se utilizaron libros físicos y virtuales que brindaban mucha información referente al trabajo. Como resultado pudimos analizar factiblemente las desventajas del contrato CAS, en consecuencia, se les da un trato diferente, obligando a realizar labores diferentes, horas extras sin un pago y separándolos de sus beneficios sociales.

Finalmente se debe considerar que se debe incluir una nueva modalidad de ley ante cualquier vulneración que pueda existir por la existencia del contrato CAS.

Palabras clave: derecho, trabajador, contrato, municipalidad, CAS.

Abstract

The present investigation entitled "CAS labor instability in front of the cleaning workers of the municipality of San Martín de Porres 2019", which was developed to obtain the professional title of lawyer, aims to identify how CAS labor instability affects the cleaning workers of the municipality of San Martín de Porres 2019, within the limitations that the worker has under the CAS model, where he is not considered essential rights for the worker. Our type of research is Basic, with a descriptive level, and all the work has been a qualitative approach.

To obtain all the pertinent information, we used the national and international indexed journals of authors who were specialists in the field of labor law, in addition, physical and virtual books were used that provided a lot of information regarding work. As a result, we were able to feasibly analyze the disadvantages of the CAS contract, consequently, they are treated differently, forcing them to perform different tasks, overtime without payment and separating them from their social benefits.

Finally, it should be considered that a new form of law should be included in the face of any violation that may exist due to the existence of the CAS contract.

Keywords: law, worker, contract, municipality, CA

I.- Introducción. - El derecho ha ido evolucionando con el transcurso del tiempo, existe mejores normativas cuando hay una vulneración o afectación de alguna acción por parte de un tercero, tenemos múltiples normas para un determinado caso en concreto, donde los operadores jurídicos dictan la sanción necesaria, bajo su criterio jurídico; esta normativa jurídica que recae sobre toda la sociedad.

Pero en toda normativa, nace muchos vacíos legales, y que son aprovechados en el momento o situación por parte de los empleadores, ya sea por no brindar beneficios correspondiente o librarse de una carga económica, naciendo más como una costumbre que es utilizada por varias entidades públicas o privadas, por otra parte, los trabajos informales, no tienen ninguna discriminación al tratarse de la mano de obra, para algún trabajo o labor; incluso varios autores afirman que estas labores poseen más beneficios económicos sin contrato (Sanchez y Chafloque, 2019, p.31). No obstante, cuando existen estos momentos, se está vulnerando el derecho de los trabajadores de diversas maneras; y si alguno toma conocimiento o riendas sobre su situación laboral, el proceso judicial es utilizado para hacer respetar estos derechos y exigir alguna compensación o reposición en su centro de trabajo, posee un tiempo equivalente de años, para la exigencia de su derecho que le corresponde.

Partiendo de esta premisa, en razón a la **realidad problemática** nace de una afectación constitucional de los trabajadores, por parte de las municipalidades; donde el trabajador está laborando física y mentalmente para obtener una remuneración económica equivalente a lo pactado en un acuerdo, ya sea verbal o escrito, y donde este contrato debe respetar todos los lineamientos que el ordenamiento jurídico estipula, comenzando desde el momento de participar en un contrato, con las cualidades necesarias para el cargo y función, que se realiza entre ambas partes de mutuo acuerdo; y hasta de cumplir con las necesidades formales o de salud de los trabajadores, tal como lo menciona el decreto Supremo N° 017-2017-TR, manifestando las protecciones necesarias para cada trabajador y de brindando las capacitaciones necesarias que la ley exige a estas entidades , para tener una mejor capacidad laboral dentro de sus funciones, y prevenir algún riesgo, que pueda surgir dentro del entorno laboral, estas capacitaciones son muy importante para cualquier trabajador en una

determinada labor; lastimosamente estas entidades no respetan todas las leyes que estipula el estado, ya que estas instituciones públicas al momento de pactar un contrato con un trabajador de limpieza, este es celebrado bajo contrato CAS, que limita la temporalidad del trabajador y también, desprendiéndole de los beneficios que le corresponde, ya que un trabajador de limpieza cumplirá con todas las cualidades de un contrato indefinido regulado en el decreto legislativo 728, estas trasgresiones legales no deberían pasar porque, las municipales son muy importantes para todo un país poseen un gran vínculo con el núcleo de la sociedad, y esta viene a ser la familia; porque una de sus funciones es recaudar tributos a todos los hogares de su sector teniendo contacto directo con las personas, puesto que las municipalidades tienen su propia autonomía económica y administrativa para los determinantes asuntos o procesos de su competencia.

Por todo lo mencionado, Es fundamental para el presente estudio realizar la **formulación de problema**, para ello debemos preguntarnos ¿Cómo afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de San Martín de Porres 2019?; asimismo, tenemos como problema específico 1, ¿En qué forma el estado promueve para que no exista este tipo de inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de San Martín de Porres 2019?; y como problema específico 2; ¿De qué manera la ley ampara a los trabajadores limpieza de las municipalidades 2019 al momento de llevarse a cabo el contrato de trabajo? Además, la presente investigación tiene como Justificación en la injusticia legal cuando se vulneran derechos fundamentales del trabajador, estos derechos están plasmado en nuestra carta Magna el cual menciona en su artículo 2 inciso 15 “a trabajar libremente con sujeción a ley”.

También, por ser un **Enfoque teórico**, porque se quiere obtener los resultados y respuestas que contribuyen a un aporte teórico relevante, obteniendo datos importantes de los trabajadores de limpieza, ante alguna vulneración que ha sufrido o está sufriendo por parte de la municipalidad. De igual forma, se justifica que es un Enfoque práctico, por lo que se tiene que explicar lo que en la práctica significa el gran daño que causa una vulneración de un derecho fundamental, al no respetar esta normativa y en algunos casos, no se aplica adecuadamente la

ley por parte de los operadores jurídicos, por lo tanto, se considera que el contrato CAS no es adecuado para su propósito y labor que ejerce, en consecuencia se identificara de cerca esta inestabilidad laboral que existe para ver una solución, siendo esta investigación necesaria para la sociedad y los investigadores.

En esa línea de ideas, tenemos a **la justificación** de un enfoque metodológico, este promueve el planteamiento para dar una posible solución, en consecuencia, la investigación que se realizara, determina mejores alternativas de solución para que los jueces emitan un mejor pronunciamiento acorde con las normativas legales

Respecto a ello; es prescindible mencionar los objetivos, como objetivo general de la presente investigación: Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de San Martin de Porres 2019. Asimismo, como **objetivo específico 1**: Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de La Municipalidad de San Martin de Porres; y como **objetivo específico 2**: Analizar la ley que amparas los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las Municipalidades. Por ello, En base a los objetivos abordados, se han desarrollado los siguientes supuestos jurídicos que manifiestan las posibles respuestas, a la que se buscamos llegar según el desarrollo de la investigación; como **supuesto general**: Afecta psicológicamente la salud y económicamente, al momento de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de San Martin de Porres 2019, por consiguiente tenemos como **supuesto específico 1**: El estado no promueve correctamente las exigencias que debe cumplir las municipalidades para que esta proporcione una tranquilidad a los trabajadores de limpieza dentro de su entorno laboral. Finalmente, se tiene como **supuesto específico 2**: El decreto legislativo 728, no posee las normativas necesarias para proteger el bienestar de estos trabajadores de limpieza, ya que la municipalidad posee diversas herramientas para desviar responsabilidades que posee con estos trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO. – Referente a este, Se analizará la presente investigación conforme a los conceptos jurídicos. Por ello, es imprescindible explicar y reconocer antecedentes sobre los artículos científicos y tesis tanto en el ámbito internacional y nacional que fue redactado por variedad de autores, y en la cual se visualiza los objetivos que se encuentran previstos en esta investigación. Respecto al **nivel internacional**, tenemos la investigación de Gajardo (2020), de la Universidad de Sevilla, en su tesis titulada “El Deber de Seguridad del Empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno”, presenta como objetivo es poder Comprobar el deber de la seguridad que tiene tendrá el empleador ya que es un concepto jurídico que tendrá carácter indeterminado y no se le está considerando un juicio de discrecionalidad; además hay posibilidad de que pueda dotar de algunos contenidos sobre el deber de seguridad.(p.19) y tratar de evitar la figura de la Incertidumbre Jurídica y poder resguardar el principio protector, y con ello, se tiene que proponer una idea la cual permitirá poder dotar de un contenido respecto al deber de seguridad por parte del empleador, para ello se deberá de tener en cuenta que se integrarán otros principios que se encuentran establecidos en el ordenamiento jurídico las cuales se encuentran relacionados al riesgo, como el principio de Precaución y Prevención, Al contar con estos elementos los cuales podrán reforzar desde la experiencia comparada, ya que es un modelo de autorregulación reglada.

Asimismo, Pérez, Juana. (2016) del país de México, a través de su artículo científico, titulada “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo” sostiene que, “la calidad de vida depende de que el trabajador cuente con satisfacción, rendimiento Laboral dentro de la entidad debe contar con seguridad a la hora de laborar y desenvolverse, sin limitaciones masivas que le puede ocasionar el empleador”. (p.34). El trabajador realiza sus funciones para aportar a la empresa ello ocasionara un crecimiento en el rendimiento ya que el ser humano cuenta con límites, pero puede realizar determinadas actividades que puede cumplir, actividades realistas para realizar trabajos, dentro de la entidad se busca alcanzar dentro de la entidad la humanización de los trabajadores en la medida de lo posible. Ello suena veraz y concreto buscamos ser justos con los trabajadores, pero no determinarle actividades o funciones imposibles.

Respecto a las investigaciones previas que se realizaron a **nivel nacional**, se puede contemplar dentro de la sociedad que no existe una verdadera aplicación de normas, para los trabajadores de limpieza; incumpliendo con diversas normativas que estipulan los derechos amparados por la constitución que Los legisladores manifestaron, estas implementaciones dieron varios mecanismos de defensa para cualquier violación ante algún derecho, que pondrá en mucho riesgo a las personas ya sean jurídicas o naturales, es por ello, que existe un orden de jerarquía entre las normas y derechos, en consecuencia, el derecho a tener un trabajo, es un derecho fundamental para cualquier sociedad

Ahora para Llosa, Menéndez, Agullo y Rodríguez (2018), indican, “job insecurity is studied as an indicator of the workers’ subjective experience; through an international comparative analysis the aim is to verify the influence of the specific context of each country on the manifestation of job insecurity”. [se estudia la precariedad laboral como indicador de la experiencia subjetiva del trabajador; a través de un análisis comparativo internacional se busca verificar la influencia del contexto específico de cada país en la manifestación de la precariedad laboral]. (p.1)

La carta magna del país de Perú, una de las normas con más jerarquía a nivel nacional, menciona que el trabajo es fundamental para la sociedad, ya que brinda el soporte económico para la familia de dicho trabajador, siendo más el trabajo un deber que una obligación; por ello, al tener un trabajo que es estable y seguro con los utensilios necesarios, este es el objetivo que toda persona quiere tener para su futuro; para que pueda tener una estabilidad económica, una familia con buena educación y alimentación; y una buena jubilación al momento de llegar a la vejez, según Garcia (2018).

El concepto de condiciones laborales es mucho y se encuentra relacionado con todo el entorno donde trabaja, esto influye en gran manera en las personas y la vida que tienen y como una consecuencia en su estado de salud, no solo considerando las horas, meses o años que dedican al trabajo, también a la calidad de vida laboral donde influye de manera ya sea positiva o negativa en la salud de los trabajadores. (p.12)

Continuando, sobre los enfoques y teorías conceptuales cuando se habla de nuestra primera categoría siendo está **La Inestabilidad Laboral**, nos enfocamos en la gran desigualdad que existe entre los mismos trabajadores y de los lineamientos de sus propias labores que ejercen, esta desprotección está amparada por la ley, no obstante; el pavor y desconocimiento de los derechos laborales o incluso el apego de una pequeña remuneración, más por la gran problemática económica que sufre toda la sociedad; se someten a cambios o contratos que no tienen la calidad de sus funciones, plasmando una desigualdad entre ambas partes, empleador y trabajador. Tal como Quiroz (2018) menciona que, el peligro de un comportamiento que vulnere los derechos que poseen los trabajadores, con la intención de humillación o degradación se ven sometidos los trabajadores (p. 4). Esta inestabilidad nace, al momento de que se crea un contrato hecho o redactado por el empleador o entidad pública, para así, poder exigir la supuesta voluntad del trabajador a que firme respectivamente, originando así un acuerdo jurídico de una supuesta voluntad entre ambas partes; Para Motta, (2018) indica:

La economía se puede recuperar, El movimiento obrero se puede fortalecer y los diversos conflictos no pueden cesar. Sobre las respuestas restrictivas desde las instancias que se vieron por el poder que son conservadores, una parte del sector mínimo de la burguesía que era la más liberal dio una alternativa a ciertos proyectos legislativos que “buscaron regular los diversos conflictos laborales usando beneficios como la Conciliación, huelgas, libertad sindical, arbitrajes y normas que tienen carácter protector del trabajo y mantener la seguridad y salud de los trabajadores”. (p.217)

Naciendo así, nuestra subcategoría, referente a la **Normativa laboral**, esta ha ido evolucionando poco a poco con el pasar del tiempo, creando mejores derechos para los trabajadores, este tipo de derechos nacieron del siglo XVIII por la Revolución Industrial que fue iniciada en Inglaterra; donde ese tiempo no existía ningún derecho significativo para los trabajadores; ya que en esa época se estaba dando a cabo una nueva evolución del trabajo, en donde poco a poco la esclavitud ya no iba tomando un rumbo positivo para los derechos humanos; hasta que en el siglo XIX se iniciaba una ejecución diferente para las partes ya se el que contrata y el contratante; esta era un contratos civiles por la prestación de mano de obra para ciertos intereses del empleador. Iniciándose así una

mejora con el tiempo referente a los derechos laborales por parte del estado y la sociedad, en tal sentido se puede encontrar normas muy importantes que amparan al trabajador, ya sea en el transcurso del trabajo y hasta después de la culminación de su contrato de trabajo, ya que puede existir o ya se haya existido alguna vulneración por parte del empleador, en la actualidad la Nueva ley procesal del trabajo la ley 29497 es la que manifiesta los procedimientos y formalidades para exigir algún derecho laboral que haya sido violentado , mencionando así en su artículo III nos dice : Tal como Gold (2014) menciona que “The labor act seeks to ensure that unions and employers Will negotiate with one another before resorting to strikes and lockouts. Negotiations are particularly important when a collective bargaining agreement is about to expire” [La ley laboral busca garantizar que los sindicatos y los empleadores negocien entre sí antes de recurrir a huelgas y cierres patronales. Las negociaciones son particularmente importantes cuando un convenio colectivo está a punto de expirar] (pág. 85).

Dicha ley ampara las vías laborales que existen para determinados casos referente a los derechos laborales, obteniendo así un mejor enfoque de protección por parte del estado por el contrato como Marshall y Fenwick (2016) mencionan “Has been identified as a possible cause of rigidities in the Indian labour market, associated with the slow growth of industrial production over time, increases in worker protection were correlated with lower unemployment” [ha sido identificado como una posible causa de rigideces en el mercado laboral indio, asociado con el lento crecimiento de la producción industrial a lo largo del tiempo, los aumentos en la protección del trabajador se correlacionaron con un menor desempleo] (pag. 53).

Por consiguiente, la investigación de nuestra segunda sub categoría, en referencia a **las vulneraciones existentes** dentro de la sociedad, una de las cualidades es de no brindar el equipamiento necesario en los intervalos de días que labora el trabajador de limpieza, donde no se le brinda completamente sus instrumentos para ejercer sus funciones y rutas de sus labores, y por consecuencia, pueden sufrir algún accidente que perjudique la salud, estos parámetros necesarios que debe cumplir la municipalidad según la ley le obliga,

no es cumplida totalmente, existiendo una vulneración que perjudica a los trabajadores, siendo la principal característica de seguridad, así como lo menciona Torres y Guzmán (2018).

El ver esta relación implica que su uso es imprescindible para el trabajador que ejerce la limpieza pública durante sus labores diarias, pero no significa que el trabajador esté libre de poder sufrir accidentes en su centro laboral, el peligro es frecuente, Por ello la función que tienen ciertos elementos que son de protección personal los cuales buscaran reducir de forma notoria el impacto de ciertos riesgos y poder resguardar a la persona que se puede encontrar en peligro (p .20).

Siendo esta la primordial vulneración que sufren estos trabajadores por la negligencia de sus empleadores; cabe mencionar que no existe un supervisor general que determinen los funcionamientos de las municipalidades a nivel nacional; siendo esta una realidad, al igual que la estipulación de un contrato CAS a los trabajadores de limpieza.

Continuando con la presente investigación, debemos referirnos a nuestra segunda categoría sobre **Los Trabajadores de limpieza**. Los cuales son trabajadores necesarios para cualquier entidad los cuales se encargan del aseo de la entidad para recibir a los clientes él también tiene un reglamento para su protección Decreto Supremo N° 017-2017-TRel cual es un reglamento para los trabajadores que prestan servicio dentro de la municipalidad, Además según Lapa (2018) menciona que El uso de los implementos de trabajo es importante para prevenir accidentes laborales, porque solo así se disminuirá la tasa de accidentes de trabajo. Así mismo será una barrera entre un determinado riesgo a la persona (p. 14). Por ello, cabe referirnos a los **Derechos Laborales**, Al hablar de derecho es referirnos a la justicia y orden en la sociedad la cual es el intermediario entre lo lícito e ilícito donde vemos la protección a toda persona en este caso referente a los trabajadores de limpieza según Neyra y Villegas (2016).

Los deberes de toda entidad ya sea pública o privada tiene que proteger al trabajador en su salud y también el ambiente donde se encuentra laborando, por ello; los derechos que percibe como trabajador se encuentran respaldados por las normas y leyes las cuales protegen cuando hay posibles accidentes ya sea labores o enfermedades en relación a su trabajo. (p.20)

Por tal motivo, los cuales no se les puede exonerar, ellos cuentan con derechos que son garantía de una estabilidad laboral, la cual permita una buena relación entre el trabajador y el empleador, por ello Ferro (2019), menciona:

Al supervisar al trabajador el cual tiene contratos sujetos a modalidad gozaran de igualdad de derechos que se encuentran en ley, pacto o las costumbres que se aplican a los trabajadores que se encuentran contratados con plazo indeterminado y ver el tema de la estabilidad laboral durante el plazo esto cuando supere el periodo designado como prueba (p.31).

Vemos que no hay distinción al momento de contratar a los trabajadores una vez ellos firman con una entidad gozaran derechos de forma igualitaria con otros trabajadores y por ello quitarle derechos con un modelo contrario de contrato sería ineficiente ello hace que estemos ante un contrato que le dé más beneficios al empleador el cual abusara de los parámetros que establece dicho contrato por dar un ejemplo los contratos al ser firmados por un plazo determinado genera perjuicio al trabajador, Por ello, para Llosa, Menéndez, Agullo y Rodríguez (2018), indican, “job insecurity is studied as an indicator of the workers’ subjective experience; through an international comparative analysis the aim is to verify the influence of the specific context of each country on the manifestation of job insecurity”. [se estudia la precariedad laboral como indicador de la experiencia subjetiva del trabajador; a través de un análisis comparativo internacional se busca verificar la influencia del contexto específico de cada país en la manifestación de la precariedad laboral]. (p.1), continuando, Arias (2019) indica:

Cuando se aprecia diversos datos normativos se le considera una labor hermenéutica, porque, se encuentra sometida a determinados prejuicios y variedad de condicionantes privados que considere cada intérprete, y el tratar de incluir cierta norma y tener el poder transformador en un contexto preexistente se necesitará de operaciones interpretativas que no tendrán que ser en muchos casos neutras y asépticas (p.221).

Además, al determinar los estándares tenemos que relacionarlo con los parámetros que tendrá el empleador al momento de contratar como determinar si el trabajador cuenta con experiencia o el aspecto económico ya que muchas

veces es el factor de que se llegue realizar contrataciones lo cual es evidente, por ello Landa (2014), explica:

Al mencionar derecho laboral se le consigna a la disciplina que se tendrá que encargarse de resguardar mediante la regulación de la relación laboral, mejor dicho, la relación jurídica y económica sobre el carácter contractual entre los intervinientes “trabajador” y “empleador”; y se tendrá que procurar establecer una estabilidad entre las partes, atendiendo la desigualdad (p.222).

Es claro lo que busca el derecho de trabajo la igualdad entre ambas partes ya que actualmente en muchos casos no vemos esta meta que busca el derecho laboral por ello al haber vulneración los trabajadores acuden a este derecho el cual les dará una garantía sobre los abusos que está cometiendo el empleador injustificadamente y estar en contra de la ley laboral.

Continuando, según Macalopu y Guzmán (2014) mencionan:

El Ambiente laboral en el trabajo es una fuente imprescindible de salud pues la salud las personas logran entrar a ciertas cuestiones que son necesarias para poder mantener un estado de bienestar; ya sea en un país o comunidad podrán mejorar el nivel del tema en cuestión la salud que debe tener la población cuando ellos quieren asegurar que todas las personas que estén económicamente estables podrían acceder a un determinado empleo que lograra satisfacer no solo en la parte de las necesidades económicas que son básicas, además en otros aspectos que son positivos al mencionar el trabajo, como tener: Actividad física dentro de la empresa y mental, salario, contacto social para poder rendir en la entidad, producción de bienes y servicios.(p.17)

Por otro lado, sobre **los Beneficios Laborales**, Se entiende como todo lo que le corresponde al trabajador por estar laborando en una entidad la cual al haber realizado un contrato ellos están en responsabilidad de pagar a los trabajadores los cuales deben respetar las pautas del contrato y con ello se evita conflictos, por ello no solo perciben una remuneración, existen otros beneficios como la gratificación, vacaciones, etc. Por ello Torres, Melo y Gallardo (2019), mencionan:

Los beneficios sociales se le considera a las gratificaciones y beneficios que los empleadores en las organizaciones tienen otorgar un pago adicional al salario que obtienen los trabajadores, sobre el beneficio legal se considera un beneficio muy

exclusivo, las personas que se encuentren vinculadas por el contrato de prestación de servicios, no tendrán derecho a percibir estas prestaciones (p.2).

Por otro lado, Agreda (2014) nos menciona sobre las funciones riesgosas dentro de la empresa:

Si le damos una probable realización de actividades que contraigan riesgo en la salud o de ciertas conductas que son una afectación ilegítima en esta esfera de sus derechos (despido lesivo a derechos constitucionales, entre otros) contamos con todos los ingredientes imprescindible para poder justificar y tener que entender las diversas implicancias del derecho de los daños en la relación laboral (p.10).

Vemos que todos los beneficios que tiene el trabajador incluso estos beneficios y valores deben de ser incluidos o estar de forma imprescindible en el contrato. Ya que todo trabajador que realiza actividad en una entidad por laborar por un determinado tiempo merece recibir descanso mediante las vacaciones el empleador no puede obligar o quitarle ese beneficio va en contra de ley. Además, Lanata (2018) manifiesta. La situación referente a la discusión de la ley parece cambiar con las vigencias que son realizadas en los procedimientos de tutela laboral, dentro de los aspectos se considera de manera reiterada la gran falta de legislación (p.12). En consecuencia, a nivel nacional nace infinidad de trabajos informales, que proporcionan algunas empresas privadas, otorgando más remuneración a los trabajadores o beneficios que incluso un trabajo formal puede otorgar, por culpa de algunos articulados que el estado manifestó.

III. METODOLOGÍA. – En principio, La producción de producción científica necesita del aprendizaje sistemático del método científico, por el procedimiento encargado a solucionar problemas claros, como herramientas para los que desean ser considerados investigadores y quieren la búsqueda de mayores conocimientos. (Maya, 2014, p.3). En la presente investigación se hará uso del **enfoque cualitativo**, el cual será imprescindible, porque nos ayudará a evaluar y técnicas como la entrevista, donde se tomará en cuenta preguntas abiertas. Por ello, En la investigación cualitativa se determina mediante una presentación de problemas objeto de indagación, donde no solo formaran parte de una importante disciplina, además, Que irrumpen dentro de un gran contexto muy complejo (Portilla, Rojas y Hernández,2014, p. 92).

Continuando, Se quiere estudiar la vulneración de los derechos del trabajador al trabajar en la municipalidad mediante contrato CAS las limitaciones que tiene y perjuicio a sus beneficios como trabajadores, los cuales ampara la carta Magna la cual vela por ellos, ahora cómo como Conant (2018) menciona que “The european commission carefully considered the implications of this case law for its liberalization strategy” [La comisión europea consideró cuidadosamente las implicaciones de esta jurisprudencia para su estrategia de liberalización] (pag. 124). Asimismo, el uso del contrato CAS y dar uso al decretó 728 como el correcto modelo de contrato. Por ello, para entender la importancia del trabajo que genera la metodología cualitativa es entender que los resultados que proporciona la investigación sirve para un beneficio relativamente grande en el tiempo (Báez, 2014, p. 32).

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

Sobre el tipo será empleado en el presente estudio, Es el **Básico**, Por ello se utilizará la tesis del ámbito internacional y nacional, revistas, etc. De este modo, Escudero y Cortez. (2018) mencionan que: se buscara encontrar determinadas leyes o principios básicos, además de tener que profundizar diversos conceptos de determinada ciencia, entendiéndolo como el punto de apoyo inicial para dar paso al estudio de ciertos fenómenos (p.19). Por ello, es entendible que en este estudio es necesario para conseguir la recolección de varios datos, ello con el fin de implementar mayor conocimiento el cual será incentivo a futuras

generaciones sobre investigaciones, ya que se busca ampliar el conocimiento a nuevos horizontes sobre el conocimiento científico.

Respecto en el diseño de investigación, usamos La **teoría fundamentada**, la cual sirve para poder realizar la investigación social, ya que el principal propósito es el poder sustentar la realidad la cual nosotros podremos registrar y examinar, además de poder efectuar un análisis y priorizar los datos que se obtuvieron durante la investigación, estos se encontraron en el estudio documental los cuales sustentara los análisis bibliográficos de variedad de libros con la finalidad de tener información relevante la cual podrá relacionarse con el tema de esta investigación, lo cual llevara a tener el orden para el marco teórico. En este caso, El utilizar la teoría fundamentada ocasiona una primera decisión, en la cual debemos indagar si la investigación que nosotros pretendemos realizar tiene como finalidad poder desarrollar teoría o también comprobar hipótesis de teorías que existen (Barrios,2015, p.34).

Al respecto, lo que buscamos es poder implementar teorías con la finalidad de poder determinar la falta de derechos a los trabajadores por el contrato CAS, sobre los trabajadores de Limpieza de la Municipalidad de San Martín de Porres, los cuales tiene un contrato a plazo fijo además de no contar con Beneficios como trabajadores como el CTS, Caso contrario del decreto 728, el cual es más justo con los trabajadores, por último, el diseño empleado aportara a tener mayor potencial en nuestra investigación. Por estas Razones, La teoría fundamentada es una alternativa para realizar teorías que son realizadas directamente en la vida cotidiana, aun cuando existen muchos desacuerdos por parte de los fundadores de su creación (Luquez y Fernández, 2016, p. 103).

3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización

Según, Cuvardic y Cordero (2018) menciona que, se deberá identificar además de explicar todas las categorías que fueron utilizadas en la construcción de la representación sobre la parte informativa de las manifestaciones del movimiento social. Nuestra idea va por el carácter inductivo. (p. 170). Lo mencionado que indica el autor, sobresale que de las unidades temáticas podremos determinar referente a nuestro proyecto de investigación, ya que contaremos con los

soportes del marco teórico, anexos y referencias que sean necesarias para llegar a complementar la investigación, Asimismo, esta fue elaborada sobre la base del diseño descriptivo-básico y además según Sampieri (2014) indica que:

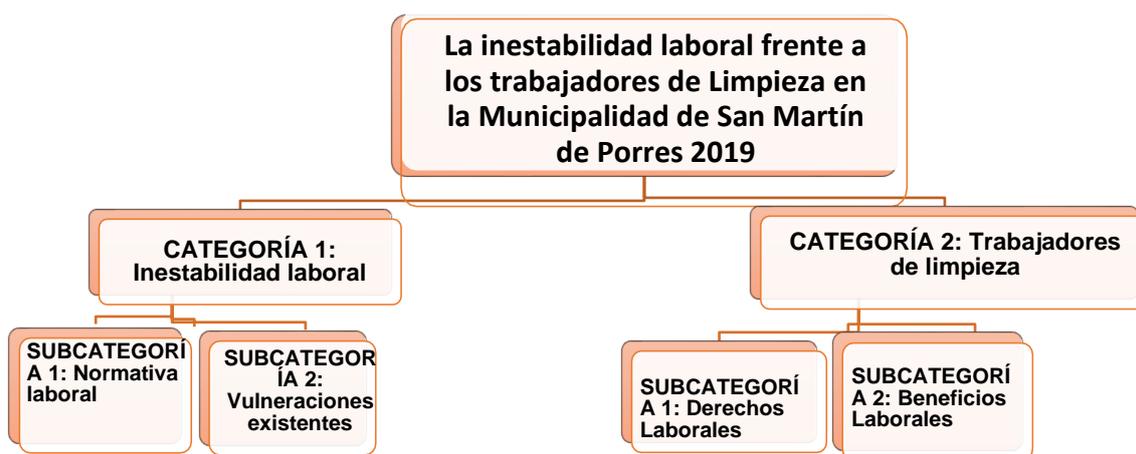
El enfoque cualitativo también se guiará por diversas áreas o temas significativos de investigación. pero, en vez que la claridad sobre las diversas preguntas de investigación prosigue la recolección y también el análisis de los datos que se obtuvieron, los estudios cualitativos podrán desarrollarse variedad de preguntas e hipótesis durante todas las etapas de la recolección de datos. (p.40)

Por ello, es claro saber que es de suma importancia ver la estructura, donde se encuentran nuestras 2 categorías, y para cada una de las categorías se le incluyo 2 subcategorías, ahora referente a las categorías, nos encontramos ante el tema el cual se piensa a investigar mediante el enfoque cualitativo, y por ello, tenemos como primera categoría La inestabilidad laboral, por ello, nos referimos a la mala relación de empleador y trabajador y como el abuso de los empleadores mediante el contrato cas el cual le da más beneficio al empleador sobre los trabajadores, por ello, esta categoría abarca 2 subcategorías , la primera indica la Normativa laboral, donde mencionamos al leyes que tiene el trabajador al trabajar en una entidad y cuáles son los límites que tiene el empleador sobre el trabajador, por otro lado, sobre la segunda subcategoría tenemos vulneraciones existentes, la cual busca, ver las faltas que comete la municipalidad ante los trabajadores como no darle beneficios que le corresponde como trabajador como brindar seguridad al trabajador para su instancia laboral, donde no solo debe laborar también se le debe dar las retribuciones por su labor además de trabajar en un ambiente tranquilo sin conflictos, ya que afectaría a su estado psicológico, por otro lado, tenemos a Shiro (2014). Se enfoca en la segmentación de las unidades y en el diseño en el esquema analítico, ya que depende más del enfoque a la investigación, pero utilizando la debida delimitación de unidades, jerarquía y realizar las categorías (p. 2).

Como segunda categoría tenemos a los trabajadores de limpieza los cuales son parte fundamental de la municipalidad, para ello, abordamos 2 subcategorías, de tal manera que, en la primera menciona los derechos laborales, son las normativas que tiene el trabajador al momento de ejercer sus funciones en la municipalidad el contara con leyes y respaldo en caso de abuso de poder del

empleador el trabajador contara con la ley para poder afrontar un proceso contra el empleador para respetar sus derechos, y como segunda subcategoría menciona sobre los beneficios laborales los cuales son beneficios que obtiene el trabajador por realizar sus funciones de forma constante, además, de contener beneficios por cumplir un periodo de tiempo como las vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.

Figura 1 Categoría y Subcategorías:



Fuente: Elaboración Propia

3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO

En razón a ello, al momento de la planeación por los escenarios se tendrá que considerar como una parte de la planeación estratégica, que estará relacionada con las herramientas y diversas tecnologías para poder manejar la incertidumbre sobre lo que vendrá a futuro. Para el presente proyecto, se ha determinado elegir como El escenario de estudio a la municipalidad de San Martín de Porres, por ser la entidad pública que realiza contrataciones con los trabajadores de limpieza.

3.4. Participantes

Sobre los participantes, debemos tener en consideración los protocolos de bioseguridad y mantener una clara distancia para realizarla, se van a realizar las entrevistas a los participantes que tengan la profesión de abogado con especialidad en derecho laboral y que este laborando en conjunto o por los

trabajadores, ya que así, se mantiene una continuidad con el ministerio de trabajo para exigir derechos de los trabajadores, teniendo diversos casos.

Tabla 1: Categorización de sujetos

Fuente: Elaboración Propia

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑAN	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Marín Meza, Javier Ricardo	Abogado	Estudio Jurídico	12 años
2	Quispe Barrios, Luis Pedro	Abogado	Estudio Jurídico	10 años
3	Orihuela Ramos, Julio Percy	Abogado	Estudio Jurídico	5 años
4	Ramos Izaguirre Moises	Abogado	Estudio Jurídico	6 años
5	Susana Guissela Artuñano Colpaher	Abogado	Estudio Jurídico	8 años
6	Elmer Jesús Bellido Pantoja	Abogado	Estudio Jurídico	6 años
7	Aida Villegas Cerdal	Abogado	Estudio Jurídico	9 años
8	Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González	Abogado	Estudio Jurídico	7 años

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Al buscar información, se encontrará con variedad de datos al ver informes de investigación, etc. No se recogerá toda esta información, se acoplará las útiles para el trabajo, por ello se seleccionará sin perder la caudal de conocimientos (Rizo,2015, p.18). continuando, se considera que, en todo trabajo de investigación, es necesario la aplicación de recolección de datos, por ello tendremos que buscar información relevante la cual será necesaria para brindar un apoyo al hablar de la problemática de estudio, por ello, se llevará a cabo la guía de entrevista.

Las **Entrevistas** Según López y Fachelli (2015) indican: La recolección de datos mediante la intervención de varios sujetos con la finalidad de obtener de manera sistemática medidas claras de los conceptos derivados de la problemática de investigación (p.14). Por ello, en la presente investigación, hemos considerado

que la técnica Primaria de recolección de datos, será la entrevista, mediante esta, se podrá recoger datos de varios profesionales especialistas en el tema que se encuentra como objeto de estudio, porque, nos ayudaran a entender más la realidad problemática, las incidencias que ocasiona el contrato CAS a los trabajadores municipales, sobre la situación, Al buscar casos representativos no previstos iniciando la investigación y al finalizar el trabajo de campo, momento que se relaciona con el grado de saturación de la búsqueda de información (Penalva, Alaminos, Francés y Santacruce 2015, p.28).

Usaremos la **guía de entrevista**, con la finalidad de que nuestros participantes nos puedan apoyar con un aporte jurídico sobre nuestra problemática, por ello se tiene que contar con un determinado listado de variadas preguntas abiertas, las cuales se relacionan con nuestros objetivo general y específicos, referente la matriz de consistencia, ya que, es una herramienta, la cual permitirá tener una estable comunicación entre el investigador y participante de estudio. Para la guía de entrevista debemos precisar lo que menciona Truncoso (2017), dice que, La forma para realizar un buen procedimiento sobre la entrevista, debe tener una buena estructura que pueda permitir la aplicación para uno o más investigadores, sin afectar o alterar el verdadero objetivo del estudio (p. 331).

Tabla 2: Validación de instrumento:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	90%
Marín Meza, Javier Ricardo	Doctor en Derecho	85%
Quispe Barrios, Luis Pedro	Doctor en Derecho	90%
PROMEDIO		90%

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Procedimiento.

En esta investigación, buscamos efectuar el enfoque cualitativo, siendo así, respecto a los desarrollos de las técnicas y los instrumentos que se encargan de la Recolección de Datos, formados dentro del procedimiento metodológico, porque al usar estos instrumentos los cuales fueron implementados podrán ayudarnos como un soporte al momento de recolectar o adquirir información las

cuales se encuentran relacionados con nuestro objetivo y problema que fueron planteados en el estudio. Sobre ello, los diversos datos que hemos podido recolectar tienen una secuencia que está debidamente ordenada, esta misma que da inicio en la recolección de información bibliográfica, ello sirve como un aporte al momento de elaborar el Marco Teórico, Además, se tuvo que implementar un instrumento para poder recolectar los datos, como la guía de entrevista la cual fue elaborada, esta tiene preguntas abiertas, las cuales tienen que ser llenadas por todos los participantes de nuestro estudio, con la finalidad que nos puedan dar su aporte de carácter jurídico sobre la problemática que está siendo estudiada. Continuando, según Granados (2016), indica lo siguiente:

En los espacios científicos menos rigurosos hacia el tratamiento epistémico consustanciado confirma la prueba que verifica una tesis, axiomas, conceptos e hipótesis, que proporcionan la aplicación de la episteme empírico racional positivista, ya que se considera que dicho trabajo tiene una valoración fundamental para realizar un proyecto y que está, a disposición de las criticas (p. 187).

3.7. Rigor Científico

Según Carolina y Tamara (2017), infiere de la siguiente manera:

El método cualitativo es sumamente necesario al momento de investigar variedad de fenómenos sociales, complejos que son complicados de poder capturar numéricamente, como la red de relaciones que se podrá establecer en un servicio clínico. Permitirá comprender en mayor profundidad el problema, estas podrían ser sus causas desde una mirada clara de los actores sociales. (p. 374).

En el presente estudio, se está empleando una metodología mediante el cual se buscará conseguir información con suficiente autenticidad y veraz, es decir, que estas se obtendrán de varias fuentes que serán muy confiables, ya que estas no tendrán que sufrir modificaciones; asimismo, la confirmación de este tema de estudio, queda bien demostrado en la parte de la elaboración del proyecto, esta será reflejada en los datos que obtenemos, asimismo, se analizaran. En tal contexto, Según, Sánchez, menciona que, Al sustentar las evidencias se basa más a indagar más en el tema o fenómeno para llegar a comprender y poder dar una correcta explicación mediante los métodos y diversidad de técnicas que se derivan de las concepciones (2019, p.4).

3.8. Método de análisis de la información

La presente investigación, tiene El Diseño interpretativo básico descriptivo. Según Abreu (2015), menciona que, Como se llevó a cabo la investigación. Esto nos ayudara a ver algunos métodos muy utilizados y obtener eficacia de los resultados obtenidos, tener la información pertinente para lograr captar la capacidad de replicación de los resultados de esta investigación. (p.205).

En consecuencia, la recapitulación de los datos de información que vamos a obtener mediante la guía de entrevista de los abogados profesionales en la rama laboral, se analizara de manera exhaustiva y con la debida comparación de los demás entrevistados, para elaborar las conclusiones y asimismo, las Recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

Está presente investigación, fue realizada bajo el Principios de la buena fe por parte de los investigadores y reservando toda la información que fue recogida todas las entrevistas realizadas, por lo tanto, se tendrá que mantener en completa reserva, en consecuencia, será usadas solamente para fines académicos. Teniendo en consideración el valor del respeto y sobre todo la ética profesional que prevalece, además se citara eficazmente a todos los autores de nuestra investigación, a través del estilo American Psychological Association (APA), por lo tanto, se debe entender que la obtención de información es más confiable y verídica. Por ello, inferimos que el presente trabajo no padece de información carente de confiabilidad, y no se perjudica la información recabada.

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN:

Continuando con la investigación, se indica los resultados que se logró obtener por medio del instrumento que usamos para recolectar datos, estos están integrados por la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental. Para comenzar, Respecto a la **guía de entrevista** se indagaron los siguientes resultados:

Según el **Objetivo general**: Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019, por ello, se realizó la **Primera pregunta**: ¿Considera Usted que los contratos CAS deben ser eliminados del ordenamiento jurídico?

Los especialistas entrevistados; Antuñano Colpáher, Susana Guissela (2021), Orihuela Ramos, Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021), Villegas Cerdal, Aida (2021) y Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021). Respondieron con similitud ya que consideran que los contratos CAS deben de ser eliminados y los trabajadores deben de percibir todos los beneficios sociales que se merecen como trabajadores y evitar que el trabajador este con el temor de no continuar laborando porque el tiempo de contrato es muy corto y se quedara sin trabajar por la inestabilidad que existe por el contrato CAS. Sin embargo, Bellido Pantoja, Elmer Jesús (2021) y Marín Meza, Javier (2021), indican que no deben de ser eliminados los contratos CAS del ordenamiento jurídico ya que es una forma de contratación para agregar a nuevos trabajadores y el quitar el CAS dejara a varios trabajadores sin chance de trabajar y es algo a lo que no queremos llegar.

Acorde a los resultados de la Primera Pregunta, se observa que 6 de 8 entrevistados indicaron que en efecto que se debe de eliminar el CAS porque hay vulneración de los beneficios que debe percibir y que no cuenta con estabilidad en su centro de trabajo y temen por su trabajo y quedar fuera por el CAS, Pero, 2 de 10 entrevistados mencionan que se debe mantener el CAS ya que es un modelo de contrato para muchos trabajadores y les da la oportunidad a nuevos trabajadores de conseguir un centro de trabajo.

Igualmente, la **Segunda Pregunta** indica: Desde su experiencia, ¿Usted considera que los contratos CAS manifiesta inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?, Respecto a esto, Antuñano Colpacher, Susana Guissela (2021), Marín Meza, Javier (2021), Orihuela Ramos, Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021), Villegas Cerdal, Aida (2021) y Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021). Concordaron que el contrato CAS Manifiesta inestabilidad laboral ya que sin estabilidad el trabajador estará con temor ya que el tiempo que estará laborando es un periodo muy corto el cual generara temor en el trabajador cuando se concluya su contrato no contara con su trabajo y quedara en incertidumbre. Pero, Bellido Pantoja, Elmer Jesús (2021). Nos menciona que no hay inestabilidad laboral ya que se debe de revisar la normativa para ver los beneficios que percibe el trabajador ya que la estabilidad laboral es relativa.

Viendo los resultados de la segunda pregunta, se observa que 6 de 8 entrevistados concuerdan al indicar que el CAS ocasiona inestabilidad laboral ya que, el trabajador percibe muchos beneficios, pero no cuenta con una estabilidad dentro de su entidad y teme por la permanencia y eso afecta a su desempeño. Pero, Bellido Pantoja, Elmer Jesús, nos indica que la estabilidad laboral es relativa ya que se debe de ver los beneficios que percibe el trabajador mediante el análisis de la normativa.

Por otro lado, sobre el **Objetivo específico 1** sobre: Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres, la **Tercera pregunta** fue: Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una estabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades? ¿Por qué?, A lo que Antuñano Colpacher, Susana Guissela (2021), Bellido Pantoja, Elmer Jesús (2021), Orihuela Ramos, Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021) Y Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021). respondieron con similitud afirmando que el estado no proporciona las herramientas necesarias para evitar la inestabilidad laboral muchas herramientas para combatir la inestabilidad existen, pero no se ejecuta como se

debe eso ocasiona que tengamos muchas vulneraciones a los trabajadores los cuales se perjudican por no contar con una estabilidad en su centro laboral, sin embargo, Marín Meza, Javier (2021) y Villegas Cerdal, Aida (2021), Mencionan que existe herramientas para la inestabilidad laboral que todo esto se debe que existe la relación con otros modelos de contratos como el decreto 728 y 276 ya que se encarga de balancear todos los regímenes.

Conforme a los resultados mencionados sobre la tercera pregunta, podemos observar que 6 de 8 afirman que el estado no cuenta con las herramientas necesarias para poder evitar la inestabilidad laboral y con ello los trabajadores no tienen un apoyo que afronten esta vulneración contra ellos, pero, 2 de 10 consideran que hay herramientas suficientes para combatir a la inestabilidad y el estado dio las herramientas necesarias.

En relación a la **Cuarta Pregunta** del objetivo específico 1 se menciona: ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N° 1057 a los trabajadores de entidades públicas?, en lo que Antuñano Colpaher Susana Guissela (2021), Bellido Pantoja Elmer Jesús (2021), Marín Meza Javier (2021), Orihuela Ramos Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021), Villegas Cerdal, Aida (2021), Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021), respondieron de forma clara que existen algunos beneficios y desventajas que plasma el decreto legislativo N° 1057, teniendo una aplicación única para la sociedad, y que se utilice de buena fe dentro del ámbito laboral, que se encuentre bien estipulado los lineamientos que fomenta la ley.

En referencia de los resultados mencionados anteriormente de la cuarta pregunta podemos observar que 8 de 8 entrevistados concluyen que dicha norma posee algunos beneficios y desventajas ya que proporciona un sueldo mensual determinado y un contrato que menciona las labores que debe realizar el trabajador, mientras que las desventajas vienen siendo la inestabilidad laboral que posee dicho contrato y la limitación de los beneficios sociales para cada trabajador

Desde otra perspectiva, referente sobre al **Objetivo Específico 2** sobre: Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral

CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres; la **Quinta Pregunta** se realizó exclusivamente sobre un ámbito jurídico, ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?; ante ello, Antuñano Colpáher Susana Guissela (2021), Bellido Pantoja Elmer Jesús (2021), Marín Meza Javier (2021), Orihuela Ramos Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021), Villegas Cerdal, Aida (2021), Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021), coinciden al responder que el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728 tienen una gran importancia dentro de la sociedad peruana y poseen mucha repercusión para los trabajadores dentro de su ámbito laboral.

Con respecto a la quinta pregunta podemos analizar que 8 de 8 entrevistados indican que poseen mucha importancia el decreto supremo 003-97-tr y el Decreto Legislativo 728, siendo el primero una gran legislación que fomenta la capacitación y formación laboral de todos los trabajadores dentro del ordenamiento jurídico, mientras que el otro es un decreto que aprueba dicha ley de productividad y competitividad laboral siendo el Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728.

Finalmente, en cuanto a la **Sexta Pregunta**, del objetivo específico 2: En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?; respecto a ello, Antuñano Colpáher Susana Guissela (2021), Bellido Pantoja Elmer Jesús (2021), Marín Meza Javier (2021), Orihuela Ramos Percy Julio (2021), Quispe Barrios, Luis Pedro (2021), Ramos Izaguirre, Moyses (2021), Villegas Cerdal, Aida (2021), Zúñiga Villavicencio, Gerardo Hugo González (2021), coinciden manifestando que debería haber alguna reforma laboral dentro de los ámbitos legales que la ley que ampara a los trabajadores, ya que no existe una debida aplicación por tanto deberían unificar estas leyes laborales con la finalidad que dichos trabajadores reciban mejores beneficios.

En síntesis, los resultados de la sexta pregunta, inferimos que 8 de 8 entrevistados consideran que las normas laborales deben tener una rectificación por parte de los legisladores, e implementar más protección y beneficios para los

trabajadores formales, ya que el estado peruano tiene que promover el trabajo formal, considerando que es para el bienestar del país y su población.

Seguidamente, se va a proceder con establecer la **discusión** respecto a toda la información recopilada durante todo el desarrollo del presente informe de investigación.

Es fundamental mencionar que este extremo del estudio, no constituye en plasmar taxativamente los resultados que han sido obtenidos, sino que se compuso los juicios de valor que mantuvo un sentido y generaron el enfoque de la investigación.

En ese sentido, en relación al **objetivo general**: Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019.

Respecto al instrumento de guía de entrevista se determinó que la mayoría de especialistas que fueron los entrevistados estuvieron de acuerdo que existe una afectación en los contratos CAS que trae como consecuencia una masiva inestabilidad laboral para los trabajadores de limpieza de diversas municipalidades, estas entidades otorgan un contrato inapropiado para el cargo que ocupa dicho trabajador, lo que se asemeja a lo formulado por Quiroz, M. (2018) "*Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash*" que establece que existe una vulnerabilidad e ineficacia en los trabajadores públicos que están sometidos bajo una contratación CAS otorgando así una gran presión e inseguridad a los empleados que ejercen dichas labores creando una inestabilidad laboral; asimismo, los especialistas determinan que esta inestabilidad laboral nace desde la estructuración de una mala praxis y que trae como favorecimiento el no adeudo de los beneficios sociales de cada trabajador de limpieza.

Sin embargo, dos de los entrevistados manifestaron que no debería ser eliminado el contrato CAS de la legislación peruana, ya que una de las cualidades que posee este tipo de contrato, es en manifestar el empleo a grandes cantidades de trabajadores y la opción que las entidades públicas disponen para resguardar dichos cargos de forma temporal. Cabe mencionar

que, la posición que es tomada por los especialistas difiere un poco con el objetivo mencionado, sin embargo, en el Decreto Legislativo N°728, existen varios tipos de contratos que tienen la calidad de contratos temporales para diversas funciones o motivos que se puede emplear para un cargo; por cual se debe considerar que el contrato CAS, no es el único contrato temporal que pueda manifestar o promocionar mas empleo dentro del país.

Por otra parte, según la guía de análisis documental se encontró que, los contratos CAS no deberían ser utilizados en los trabajadores que se encuentren en el ámbito de limpieza por parte de las municipalidades, tal como expreso Macalopu, S y Guzmán, S. (2014) en su revista llamada "*Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz*" ya que establece que uno de los trabajos más indispensables para toda la sociedad vienen siendo los trabajadores de limpieza, teniendo la calidad de un trabajador permanente ya que sus funciones son continuas, subordinadas y remuneradas, también se mantienen un riesgo continuo en el ejercicio de sus funciones por ende existe un gran déficit en el vínculo del trabajador y la entidad que lo contrata.

Asimismo, lo mencionado anteriormente concuerda con Landa, C (2014) en su revista "*El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*" ya que manifiesta que uno de las labores más abrumadores dentro de la sociedad, es la labor de limpieza ya que es un desgaste físico y psicológico para el trabajador, con muchos riesgos que pueda determinar enfermedades o lesiones; sin mencionar si el trabajador podría ser una persona de edad muy alta o una mujer embarazada, y por el pavor de perder su trabajo siguen laborando, ya que no existe una estabilidad que determine su estancia dentro de sus labores.

En síntesis, de los resultados obtenidos se puede afirmar de manera oportuna a pesar de tener diferentes posiciones por parte de una minoría de entrevistados; por mayoría de respuestas de los especialistas y documentos señalados se cumplió con el supuesto jurídico general.

En razón al **objetivo específico 1**: Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres.

En cuanto al instrumento de la guía de entrevista, se apreció que en su mayoría los entrevistados indican que el estado no promueve las herramientas necesarias para evitar la inestabilidad laboral, esto llevaría a que, como lo expuso Arias, Á (2019), en su artículo "*El derecho del trabajo en la era del Turbocapitalismo*", apreciamos que hay normativas las cuales se encuentran bajo condiciones en para el trabajador y estas serán utilizadas por todo trabajador y deben de ser respetados pero en diversidad de casos se llega a cometer faltas por ciertas condiciones y términos que interpone la entidad y el estado no interviene, en consecuencia, se tendría que revisar los métodos que implementa el estado para combatir la inestabilidad laboral.

No obstante, algunos entrevistados manifestaron, por el contrario que, el estado si implementa herramientas necesarias para contrarrestar la inestabilidad laboral, se cuenta con una base legal implementada por el estado la cual brinda protección al trabajador, pero se contradicen cuando indican que si bien hay herramientas que el estado implemento no son utilizadas como deberían ser ya que se puede tener normas para sancionar al empleador pero muchas veces ellos no reciben sanción alguna por ir en contra de los derechos del trabajador, En ese sentido, es necesario indicar que todos los entrevistados concluyeron que no es suficiente con las herramientas que tiene el estado para prevenir la inestabilidad laboral ya que se ve que el estado no da una intervención rápida al momento de una vulneración de los derechos del trabajador.

En base a la guía de análisis documental, coincidió con lo expresado en líneas anteriores, Pérez, J. (2016). en su artículo "*Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*" ya se aduce, que el respetar al trabajador y hacer prevalecer sus beneficios es imprescindible y todo empleador lo sabe y tiene que respetar las normas implementadas por el estado ya que ellos buscan un equilibrio entre las dos partes las cuales deben tener una relación pacífica para ello se da estas normas laborales para evitar conflicto y tener un respaldo para los trabajadores.

Asimismo, esto se relaciona con el antecedente internacional en donde Gajardo, M. (2020, p. 13). en su artículo *“El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno”* Concluye que El rol que tiene el empleador dentro de la entidad es crucial al momento del desarrollo de la empresa ya que él será el encargado de supervisar y examinar que se cumpla los roles de los trabajadores en la empresa ahora ello también implica el uso correcto de poder de los empleadores y que ellos no abusen de su poder y aplicando los derechos del trabajador de forma igualitaria y no asignando funciones que no le corresponden al trabajador. Cumpliendo con el objetivo 1, Quiroz, M. (2018). Mediante su artículo denominado *“Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash”* aduce que el peligro y vulneración de los derechos al trabajador es algo que siempre ocurrirá y las leyes en muchas ocasiones no pueden ayudar a todos los trabajadores con la vulneración a sus derechos y varios se quedan sin justicia y se quedan sin retornar a su trabajo por el abuso del empleador.

Es así que en la discusión de los resultados que fueron obtenidos se pudo corroborar que el estado no cuenta con las herramientas necesarias para poder afrontar la inestabilidad laboral ya que vemos que siguen existiendo vulneraciones a los derechos del trabajador en muchos casos y el estado no lo puede evitar, por lo tanto, esta información que fue recolectada por las entrevistas y los recursos bibliográficos se cumplió con el supuesto jurídico específico.

Por otro lado, en base al **Objetivo específico 2:** Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades.

Respecto al instrumento de guía de entrevista se visualizó que la totalidad de los entrevistados manifiestan que hay mejores normativas para poder usar en vez del contrato cas como el decreto legislativo 728 el cual si cumple con respetar la estabilidad del trabajador ya que se considera que la estabilidad es de suma importancia porque lo que busca el trabajador es trabajar establemente dentro de la entidad y que hay falencias en la ley del trabajador y tiene ver por la revisión y ciertas modificaciones para mejorar la estadía que tendrá el trabajador en la entidad que labore, además muchos trabajadores

sufren por su estadía ya que es a plazo fijo y pueden llegar a ser despedidos arbitrariamente algo que preocupa a los trabajadores y al ser trabajadores mediante el decreto legislativo 728 no tendrán esos problemas, esto se relaciona con lo acotado por Ferro, V (2019) en su artículo "*Derecho individual del trabajo en el Perú*", los trabajadores al firmar un contrato se encuentra en relación con la entidad y él debe percibir los derechos que estén en la ley y estos no pueden ser vulnerados y el quitar beneficios al trabajador incurre en una falta y ocasiona que el trabajador inicie un proceso en contra de la entidad.

En cuanto a la guía de análisis documental, como mencionamos en línea arriba, Ferro, V (2019) en su artículo "*Derecho individual del trabajo en el Perú*" menciona que Ver como el contrato es el medio por el cual el trabajador se vincula legalmente a una entidad donde se encontrará sometido bajo las órdenes de un empleador ahora el principal problema es que muchas veces los contratos firmados en las municipalidades son Cas con ciertas limitaciones en los beneficios de los trabajadores.

En adición a ello, tenemos que Arias, Á. (2019) en su artículo "*El derecho del trabajo en la era del Turbocapitalismo*", Dentro de toda entidad la relación laboral es necesaria para poder saber el estado del trabajador si cuenta con todas las facilidades y se encuentra laborando con comodidad en la empresa y si el empleador no lo está perjudicando a la hora de desempeñar sus funciones en la empresa.

Entonces podemos inferir, que los resultados que fueron establecidos sobre el objetivo específico 2, todos los entrevistados afirmaron que se necesita una modificación de la ley del trabajador y que no se hay respaldo de los derechos del trabajador y que se necesita aplicar el decreto legislativo 728 el cual es más justo en comparación con el CAS el cual te quita beneficios, el revisar la normativa y modificar es el medio para combatir la inestabilidad, En base a ello podemos corroborar que, por lo visto en la información que fue recolectada en las entrevistas y los documentos bibliográficos, si se cumplió con el segundo supuesto jurídico específico.

V. CONCLUSIONES:

1.- Los trabajadores de limpieza buscan trabajar en un ambiente laboral donde puedan desenvolverse de forma tranquila y sin tener una preocupación, esta se da cuando ellos saben que su contrato con la entidad es a plazo fijo y que una vez finalizado no serán renovados algo que los trabajadores afrontan cuando están bajo la modalidad CAS, el cual es usado por las entidades públicas a beneficio de ellos quitando derechos al trabajador.

2.- La necesidad es algo que toda persona tiene cuando no cuenta con una entidad donde laborar y recibir una remuneración por sus servicios y ello hace que el trabajador acepte las condiciones que está en el contrato incluso si este vulnera derechos del trabajador, pero ello no significa que ellos no pueden reclamar a que se respete esos derechos, y eso se ve en varios trabajadores que interponen demanda solicitando que se les restaure en el trabajo pero que no sea bajo modalidad CAS

3.- Varios trabajadores solicitan ser tratados de forma igualitaria y sin distinción muchas veces vemos que hay trabajadores que no están sujetos bajo el cas y ellos perciben todos los beneficios por ley y no se considera justo que solo el tenga ese beneficio cuando hay otros trabajadores que por estar sujetas al cas tienen plazo fijo y no tienen CTS, viendo esto el trato es claramente desigual e injusto.

4.- Los trabajadores buscan un trato justo el tener trabajo y un sueldo es una cosa que el corresponde por sus aportes a la entidad ahora también hay otros beneficios que el trabajador percibe como vacaciones, hora laboral de 48 horas a la semana, entre otras. Pero omitir algunas se considera una falta ya que se ve en la ley que todo trabajador cuenta con estos beneficios que les corresponde desde que firma el contrato con el empleador.

VI. RECOMENDACIONES:

1.- Revisar como las municipalidades contratan a los trabajadores ya que sabemos cómo es su modalidad de contrato mediante el CAS y que estos no cumplen al momento de respetar todos los derechos del trabajador y que no todos los trabajadores están conformes con el CAS y que buscan que se les quite la modalidad CAS y eso se ve cuando estos trabajadores interponen demanda contra la municipalidad y solo basta con que se haga una encuesta a los trabajadores si están conformes con el CAS, por ello, debemos saber si consideran que el cas cumple con los estándares de la ley.

2.- Que los especialistas en la materia laboral saben que el CAS es un contrato que no cumple al momento de respetar los derechos del trabajador por ello se debe de analizar por qué el CAS debe de dejar de ser usado y que los trabajadores no están conformes y se preocupan por su estabilidad en la entidad y es una de las grandes preocupaciones que tiene estos trabajadores.

3.- Queremos que este estudio no termine aquí queremos que este estudio sea de ayuda a futuro y que se tome consideración este tema del CAS y que las personas tomen en consideración que el modelo CAS no es el adecuado para el trabajador por que no se respeta todos los derechos que tiene el trabajador y también que las municipalidades vena en la falta que incurren al contratar con el CAS y que prioricen los beneficios del trabajador.

4.- Al realizar este informe sobre el CAS queremos que otros estudiantes vean cómo afecta el contrato CAS a los trabajadores y el estudio que estamos realizando sea un incentivo para poder realizar más estudios y análisis y que este tema llegue a las autoridades del estado para poder brindar una solución a este tema.

REFERENCIAS

- 1- Abreu, J. (2015). *Análisis al Método de la Investigación*. Daena. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- 2- Ágreda, J. (2019). *Algunas consideraciones sobre la responsabilidad del empleador ante daños causados al trabajador*. *THEMIS Revista De Derecho*. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/themis.201901.013>
- 3- Adaptación de la norma de la American Psychological Association (2017). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. Perú : Universidad Cesar Vallejo.
4. Arias, Á. (2019). *El derecho del trabajo en la era del Turbocapitalismo*. *THEMIS Revista De Derecho*. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/themis.201901.016>
- 5- Bedregal, P; Besoain, C; Reinoso, A y zubarew, T (2017). *La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud*. *Revista: Medica de chile*. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000300012
- 6- Báez, J. (2014). *El método cualitativo de investigación desde la perspectiva de marketing: el caso de las universidades públicas de Madrid*. Universidad complutense de Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/29615/1/T35974.pdf>
- 7- Barrios, B. (2015). *Tres momentos críticos de la Teoría Fundamentada Clásica*. *Revista Sapiens*. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/sp/v16n1/art03.pdf>
- 8- Conant, L. J. (2018). *Justice contained : Law and politics in the european union*. ProQuest Ebook Central <https://www.proquest.com>
- 9- Cuardic, D; Cordero, E.(2018). *Categorías de análisis para la investigación de la representación informativa de las manifestaciones sociales*. *Revista de Filología y Lingüística de la Universidad de Costa Rica*. recuperado de: <https://doi.org/10.15517/rfl.v44i1.32869>
- 10- Escudero y Cortez. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos Para la investigación científica*. Editorial Utmach. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- 11- Ferro, V (2019,10 de mayo). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Lo esencial del derecho*. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 12- Gajardo, M. (2020). *El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno*. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93262/Ejemplar%20tesis%20para%20dep%20c3%b3sito%20en%20abierto.%20Sin%20capitulos%20II%20y%20III.%20Cristina%20Gajardo%20Harboe.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- 13- García, K. (2018). *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca* (Tesis para optar el título de Licenciado en Trabajo Social). Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1>.
- 14.-Gold, M. E. (2014). *An introduction to labor law*. ProQuest Ebook Central <https://www.proquest.com>
- 15- Granados, O (2016). *El enfoque cualitativo ¿Un complemento de la racionalidad o una variante del enfoque multimetodo en investigación científica?* *Revista: ciencias sociales y humanas*. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EIEnfoqueCualitativoUnComplementoDeLaRacionalidadO-6207150.pdf>
- 16- Landa, C (2014,20 de abril). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Themis 65. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- 17- Lanata, F. (diciembre, 2018). *Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile*. *Ius et Praxis*, 24(2) <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>
- 18.- Lapa, K. (2018). *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Chupaca*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4797>
- 19- Llosa, J; Menéndez, S; Agullo, E ; Rodríguez, J. (2018). *Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales*. *AnalesPs*. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- 20- López, P ; Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- 21- Luquez, P; Fernández, O. (2016). *La teoría fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias*. *Revista Cumbres*. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2016/3933-1474417705.pdf>

- 22- Neyra, M. Y Villegas, Y. (2016). *Vulneración de derechos de los servidores de limpieza pública en la bioseguridad de la municipalidad de reque* (tesis para optar el título profesional de abogada). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4994/Neyra%20Gonz%C3%A1les%20-%20Villegas%20Villarreal.pdf?sequence=1>
- 23- Macalopu, S; Guzmán, S. (2014). *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz*. ACC cietna. Recuperado de <https://doi.org/10.35383/cietna.v1i2.153>
- 24.-Marshall, S., & Fenwick, C. (Eds.). (2016). *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives*. ProQuest Ebook Central <https://www.proquest.com>
- 25- Llosa, J; Menéndez, S; Agullo, E ; Rodríguez, J. (2018). *Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales*. AnalesPs. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- 26- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad nacional autónoma de México. Recuperado de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 27- Motta, J. (2018). *Apuntes para una historia del Derecho del trabajo peruano*. Pontificie Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>
- 28- Penalva, C; Alaminos, A; francés, F; Santacruce, O. (2015). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Técnicas de investigación y análisis con Atlas.ti*. Pydlos ediciones. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52606/1/INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf
- 29- Pérez, J. (2016). *Derechos “laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Ciencia Ergo sum. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- 30- Portilla, M; Rojas, A; Hernández, I. (2014). *Investigación cualitativa: una reflexión desde la educación como hecho social*. Universitaria. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2192-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7372-2-10-20150826%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2192-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7372-2-10-20150826%20(2).pdf)
- 31- Rizo, J. (2015). *Técnicas de investigación documental*. Universidad nacional autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>
- 32- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Revista Mc Graw Hill education. Recuperado de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- 33- Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). *La Informalidad Laboral en el Perú*. Lima: Fondo editorial USMP
- 34- Sánchez, F (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*. Universidad Andina del cuzco. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- 35- Shiro, M. (2014). *Las categorías de análisis: el paso crucial en la investigación empírica*. *Revista Latinoamericana De Estudios Del Discurso*. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/raled/article/view/33364/27006>
- 36- Torres, D., Melo, J. & Gallardo, N. (Julio, 2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. Latindex. Recuperado de http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- 37- Torres, S & Guzmán, S. (2018). *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú*. ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería. Recuperado de <https://doi.org/10.35383/cietna.v1i2.153>
- 38- Truncoso, C. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. *Revista de la facultad de medicina*. DOI:<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- 39- Vidal, M. (noviembre, 2019). *La Conflictividad en la aplicación del derecho laboral al personal religioso*. *Anales de Derecho*, 37(1). <https://doi.org/10.6018/analesderecho.345521>
- 40- Quiroz, M. (2018). *Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash* (tesis de pregrado, Universidad San Pedro). Recuperada de : <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10388>

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA INESTABILIDAD LABORAL CAS FRENTE A LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de san Martín de Porres 2019?</p>	<p>Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019.</p>	<p>Afecta psicológicamente la salud y económicamente, al momento de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019</p>	<p>1.- Inestabilidad laboral</p> <p>2.-Trabajadores de Limpieza</p>	<p>Enfoque cualitativo (porque se usan datos para interpretar una realidad, método de la hermenéutica, que implica interpretación de textos)</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a.- ¿En qué forma el estado promueve para que no exista este tipo de inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de san Martín de Porres 2019?</p> <p>b.- ¿De qué manera la ley ampara a los trabajadores limpieza de las municipalidades 2019 al momento de llevarse a cabo el contrato de trabajo?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a.- Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres</p> <p>b.- Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades</p>	<p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>a.- El estado no promueve correctamente las exigencias que debe cumplir las municipalidades para que esta proporcione una tranquilidad a los trabajadores de limpieza dentro de su entorno laboral.</p> <p>b.-El decreto legislativo 728, no posee las normativas necesarias para proteger el bienestar de estos trabajadores de limpieza, ya que la municipalidad posee diversas herramientas para desviar responsabilidades que posee con estos trabajadores.</p>	<p>SUBCATEGORÍAS:</p> <p>1.1. Normativa laboral</p> <p>1.2. Vulneraciones existentes</p> <p>2.1. Derechos laborales</p> <p>2.2. Beneficios laborales</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO</p> <p>La municipalidad de San Martín de Porres</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Entrevista – Guía de Entrevista</p>

ANEXO 2:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres:
- I.2. Cargo e institución donde labora:
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- I.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

--

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: TELF

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **JAVIER Ricardo MARÍN MEZA**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **ABOGADO independiente**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: **89311418**

TEL: **943935456**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Quispe Barrios Luis Pedro*
 I.2. Cargo e institución donde labora:
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 I.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: *07639775* TELF: *992 791844*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramon Jose Carlos
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- I.4. Autor(A) de Instrumento:
 - Orrego Lujan, Renzo Fernando
 - Sánchez Gálvez, Steven Josep

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09919088

TELF: 963347510

Guía de entrevista

**Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos**

TÍTULO:

**La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019**

Entrevistado:

OBJETIVO GENERAL

**Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres 2019**

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

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

2.- Desde su perspectiva, ¿Considera que los contratos CAS manifiesta una
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan exigir sus derechos vulnerados?

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

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

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

.....
.....

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

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

SELLO	FIRMA

Guía de entrevista 1

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

**La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019**

Entrevistado:

JAVIER R. MORÁN MEZA

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

No, deben permanecer porque es una forma
también de contratación de nuevos trabajadores
para incorporarse a todos los sectores.

2.- Desde su perspectiva, ¿Usted considera que los contratos CAS manifiesta
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

Es una forma de estabilidad relativa, por que
una vez concluido el contrato no saben si
van a hacer contratos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

Es una forma de no otorgar estabilidad, también es un manejo económico y político. Y los contratos CAS es una norma especial, que convive con otros regímenes laborales como la 728 y 276, pienso también que es una forma de balancear todos los regímenes.

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

Que existe la oportunidad de incorporar nuevos trabajadores, con ciertos beneficios laborales, pero no gozar de gratificaciones completas y CTS.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

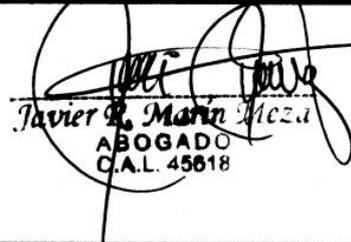
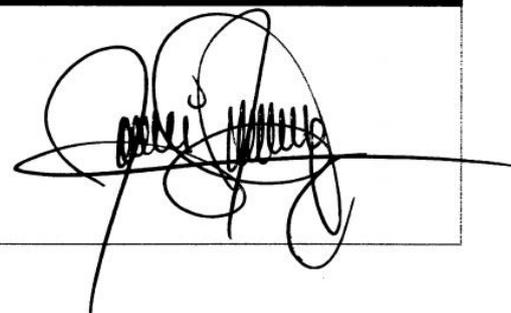
5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

El primero y el segundo, son regímenes protectores de los trabajadores y gozan de todas las B.S.S. y solo pueden ser despedido el trabajador por faltas graves y tienen permanencia laboral. Ante un despido pueden interponer y optar por la reposición o indemnización.

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

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

Deben permanecer los 728 y 276, pero también deben existir ^{contratos} temporales como el CAS, pero debe esta gozar de todos los B.B.SS, porque es una discriminación cuando no gozan de todos los B.B.SS.

SELLO	FIRMA
 <p>Javier R. Marin Meza ABOGADO C.A.L. 45618</p>	

Guía de entrevista 2

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

ABOGADO Luis Pedro Quispe Barrios.

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

Deberan ser eliminados en forma progresiva,
con la finalidad que los Trabajadores Reciban los
Beneficios Sociales Previstos en el D. Legislativo 728

2.- Desde su perspectiva, ¿Considera que los contratos CAS manifiesta una
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

Si, porque son contratos temporales que vulneran
derechos laborales, Asimismo resulta imprescindible
que los contratos CAS sean objeto de Fiscalización por
SUNAFIL para evitar su incumplimiento.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona una debida protección a los derechos de los trabajadores de limpieza dentro de las municipalidades?

Si, el estado Protege en Forma Incompleta al trabajador municipal, dado que ha permitido que las municipalidades durante varios años contraten bajo el Regimen CAS, lo cual vulnera derechos laborales como la de ser contratados a plazo Indefinido y obtener beneficios previstos en el D. Legislativo 728.

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

Beneficios: Percibir Remuneración No Menor a mínima vital, Jornada de Trabajo 48 horas Semanal, descanso Semanal, un tiempo de Refrigerio, aginaldo por Fiestas Patrias, Licencia por maternidad, libertad Sindical, afiliarse a ONP, ES SALUD. **DESVENTAJAS:** No tienen derecho a CTS, no tienen beneficio de gratificación, no tienen estabilidad Laboral y no tienen pago de utilidades.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

- El D. Legislativo 728 es una legislación que fomenta la capacitación y formación laboral de los trabajadores y establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
- El decreto supremo 003-97-TR, es un decreto que aprueba la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TVO del D. Leg. 728, su importancia es que fomenta la capacitación de trabajadores y propicia la transferencia a otras actividades, garantiza el pago de beneficios sociales y protección contra el despido, además

Unifica las normas sobre contratación Laboral y garantiza el Respeto a las Normas Constitucionales.

6.- En su opinión, ¿cree que debería realizarse una reforma en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

Si, tiene que unificarse progresivamente la leyes laborales con la finalidad que los trabajadores reciban salarios y derechos laborales equitativos y desaparezca la discriminación salarial establecido en los Regimenes Laborales que estan vigentes en el Perú, uno de ellos es el CAS.

SELLO	FIRMA
<p>Luis Pedro Quispe Barrios C.A.L. N° 58869</p>	

Guía de entrevista 3

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

PERCY JULIO ORIHUELA RAMOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

Sí, porque atenta al derecho de trabajo.

2.- Desde su perspectiva, ¿Considera que los contratos CAS manifiesta una
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

Sí, no hay garantía para el trabajador
de trabajar de manera continua, pacífica.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

No brinda nada, al contrario perjudica la labor del trabajador

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

Desventaja porque no gozan de las vacaciones de los 30 días. Tampoco tienen derecho al pago completo de sus beneficios sociales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

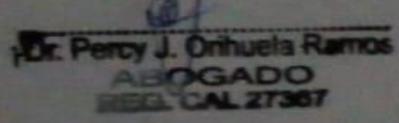
PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

El decreto legislativo 728, brinda todos los beneficios sociales para el trabajador

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

que se les otorgue la estabilidad laboral para que trabajen sin problemas y con la garantía del pago de todos sus beneficios sociales

SELLO	FIRMA
BNI - 09941276  Dr. Percy J. Orhuela Ramos ABOGADO REG. CAL 27367	

Guía de entrevista 4

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

Dr. MOYSES RAMOS IZAGUIRE

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

Los contratos de CAS deben ser eliminados
del ordenamiento jurídico, porque atentan con
TRA la ESTABILIDAD LABORAL en el Perú.

2.- Desde su perspectiva, ¿Considera que los contratos CAS manifiesta una
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

EN efecto los contratos CAS, se refieren en inestabi-
lidad laboral e incumplen disposiciones y non
H.O.L.S laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

EXISTE Herramientas para que no exista inestabilidad laboral, SIN embargo no se cumple, ya que los TRABAJADORES por temor a no perder su TRABAJO no hacen respetar sus Derechos y ha habido proyectos de ley que por interés de los empleados no se aprobó la eliminación del CAS.

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

el beneficio es que fomenta el Trabajo y Honor de JORNADA y descanso a la SEMANA, GRATIFI-
cación.
- la desventaja es el trabajo DETERMINADO, NO EXISTE ESTABILIDAD, porque tiene plazo de término

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

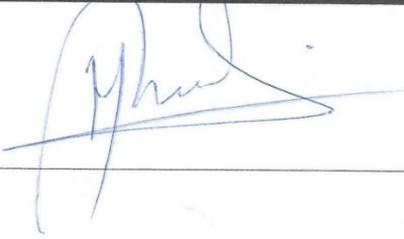
5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

D.S. 033-97-TR - GARANTIZA el ingreso de los TRABAJADORES si como protección al despido Arbitrario, Consaludar los Beneficios Sociales y otros, igual protección tiene el Decreto legislativo 728.

.....
.....

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

en el actual estado de derecho debe reformarse
la Constitución para la mejor protección del
Derecho Laboral.

SELLO	FIRMA
<p>MOYSES RAMOS IZAGUIRRE ABOGADO REG. CAL. 49390</p>	

GUIA DE ENTREVISTA 5

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

Gerardo Hugo Gonzales Zuriga Villavicencio

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

Considero... que deberían modificar... aspectos de la norma
ya que cuenta con puntos negativos, pero a su vez dentro
de ello es una oportunidad laboral para no caer en la informalidad.

2.- Desde su perspectiva, ¿Considera que los contratos CAS manifiesta una
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

Considero que si... porque al saber que el contrato...
no se les renueva, no tiene el incentivo o el...
ánimo para poder mejorar, de esta forma el
trabajador vive ese periodo con... incertidumbre.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona una debida protección a los derechos de los trabajadores de limpieza dentro de las municipalidades?

Considero que el estado no da la debida protección a los derechos, por que aminoran este servicio como lo realizan los trabajos de labores complementarias.

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

El beneficio que proporciona es la oportunidad de empleo las desventajas son varias al ser un contrato renovable y a plazo determinado, impidiendo la carrera pública y no existe el aumento salarial.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

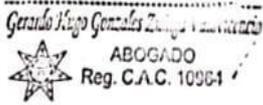
PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

Es muy importante ya que defiende a los trabajadores del despido arbitrario, fomenta e impulsa la formación y capacitación laboral; de cierta forma capitaliza al trabajador al impulsar el crecimiento de su productividad.

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

Deberían formularse propuestas donde los derechos del trabajador mejoren y que se capitalice a este para poder tener una mayor cantidad de ingresos obteniéndose un balance frente a la entidad.

SELLO	FIRMA
 <p>Gerardo Hugo Gonzalez Zúñiga ABOGADO Reg. C.A.C. 10964</p>	

GUIA DE ENTREVISTA 6

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

Elmer Jesús Bellido Pantofa

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

*Considero que no, por q. es una fórmula de
vinculo al Trabajador para si es posible
pasar a planilla.*

2.- Desde su perspectiva, ¿Usted considera que los contratos CAS manifiesta
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

*Considero que no, debería ser analizada
la normativa, para considerar algunos
beneficios.*

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

No, se encuentra prestas ni existe información para ellos los (CAS).

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

Responde la norma para ser aplicada para el Trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

Es importante si eres estable se planilla

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

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

Si, seria una reforma laboral
.....
.....
.....

SELLO	FIRMA
<p>Elmer, Beltrán P. López ABOGADO CAL R.º 42201</p>	

GUIA DE ENTREVISTA 7

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

SUSANA GUISSOLA ANTUNANO COLPATER

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

SI DEBEN SER ELIMINADOS Y LOS TRABAJADORES
DEBEN RECIBIR TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE
LES OTORGA EL D.L. 728.

2.- Desde su perspectiva, ¿Usted considera que los contratos CAS manifiesta
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

LAMENTABLEMENTE EL CONTRATO CAS GENERA INESTABILIDAD
LABORAL Y EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE
LIMPIEZA SU REGIMEN ES TEMPORAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

El estado no proporciona herramientas necesarias porque el ordenamiento jurídico laboral de limpieza está desordenado, no hay unificación que permita a los jueces resolver con buen criterio de conciencia

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

Beneficios: Darle trabajo y sueldo
Desventajas: Incumplimiento de beneficios sociales

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

La importancia es que regula los derechos, beneficios y obligaciones del sector privado, así como la obligación y deber de los empleadores

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

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

Las normas laborales están dadas, sin embargo la corrupción enquistada en nuestra sociedad no permite que se ejecuten y materialicen las sanciones a los empleadores que actúan de forma dolosa para no pagar a sus trabajadores

SELLO	FIRMA
<p>..... Susana Guissela Antuña Colpauer ABOGADO Reg. CAL 39291</p>	

GUIA DE ENTREVISTA 8

Guía de entrevista

Dirigido a los abogados con especialidad en derecho
laboral de los diversos estudios jurídicos

TITULO:

La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la
municipalidad de san Martín de Porres 2019

Entrevistado:

Aida Villegas Cerdal

OBJETIVO GENERAL

Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de
limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019

PREGUNTAS:

1.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben ser eliminados del
ordenamiento jurídico?

Si, se deben eliminar del ordenamiento jurídico.

2.- Desde su perspectiva, ¿Usted considera que los contratos CAS manifiesta
inestabilidad laboral a los trabajadores de limpieza?

Si, con este contrato los trabajadores no hay
seguridad laboral tampoco estabilidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martin de Porres

PREGUNTAS:

3.- Desde su experiencia, ¿Considera que el estado proporciona las herramientas necesarias para que no exista una inestabilidad laboral por parte de los trabajadores de limpieza de las municipalidades?

El estado si proporciona las herramientas para que no exista inestabilidad laboral a traves de licitaciones y un sueldo.

4.- ¿Qué beneficios o desventajas proporciona el decreto legislativo N°1057 a los trabajadores de entidades públicas?

- Garantiza los derechos del trabajador: ETS, Banificación.
- Estabilidad Laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

PREGUNTAS:

5.- ¿Qué importancia tiene el decreto supremo 003-97-tr y el decreto legislativo 728?

si, se debe modificar algunos articulos del D.L. 728 por que existe mucha ambigüedad.

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

6.- En su opinión, ¿Se debería realizar una reforma, en las normativas laborales o debería nacer una mejor ley que ampare los derechos laborales?

*si, debe realizarse una rectificación en la
normatividad.*

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

SELLO	FIRMA
 <p>AIDA VILLEGAS CERDA ABOGADA CAL 50552</p>	

Anexo 3: GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de san Martín de Porres 2019

Objetivo General: Identificar como afecta la inestabilidad laboral CAS a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Macalopu, S; Guzmán, S. (2014). Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz. ACCIETNA.</p>	<p>“[...]Es necesario mencionar que uno de las labores que tiene mucha importancia es la limpieza pública, que es conocido como la preservación de determinadas condiciones sanitarias e higiénico en los lugares públicos, que se da desde la recolección hasta el destino final de los residuos sólidos. Una labor que es realizada por los trabajadores de limpieza, él tiene la función de mantener las calles y jardines de la ciudad siempre limpias y mantener libre de contaminación.”</p>	<p>El trabajo de limpieza es imprescindible para cualquier entidad porque hay que mantener limpia la entidad pro la presentación además que dentro de la entidad vienen variedad de personas y se necesita una limpieza constante, pero vemos que muchos trabajadores que ejercen esta función son menospreciados en varias ocasiones y no se le considera todos los beneficios como trabajador.</p>	<p>Los trabajadores de limpieza son necesarios para cualquier entidad ya sea pública o privada por mantener una limpieza diaria por la cantidad de personas que entra en las entidades las cuales vemos que frecuentemente los trabajadores son los que reciben más perjuicio por el empleador y también están más expuestos por que pueden contaminarse por los residuos que tienen que limpiar cada día.</p>
<p>Landa, C (2014,20 de abril). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Themis 65.</p>	<p>“[...]Se quiere tener un control y poder limitar al Estado y también a la sociedad, también se quiere promover y crear ciertas condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales que ayuden al máximo desarrollo de la persona, teniendo un total respeto a su dignidad, la cual se quiere dirigir y orientar, positiva y negativamente, la acción legislativa, jurisprudencial y gubernamental del Estado.”</p>	<p>El crecimiento de los beneficios al trabajador ha sido positivo los trabajadores perciben derechos que son inherentes, además que se le está limitando de poder a los empleadores los cuales se les limitará para evitar abuso contra los trabajadores eso les da una seguridad a los trabajadores al momento de ejercer su función en la entidad y se les tendrá que dar sus beneficios laborales al momento de firmar con la entidad.</p>	<p>La relación entre el trabajador y empleador es más justa en la actualidad anteriormente sin tener mucho uso de las leyes los empleadores abusaban de su poder para someter a los empleadores ahora los trabajadores tienen una herramienta como lo es la ley del trabajador donde ven una vía para poder frenar los abusos del empleador y en muchos casos que se le considere los beneficios laborales que son del trabajador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de san Martín de Porres 2019

Objetivo Específico 1: Examinar como el estado promueve a que no exista una inestabilidad laboral CAS en los trabajadores de limpieza de la municipalidad de San Martín de Porres

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Gajardo, M. (2020). El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno. Revista de Derecho de la Universidad de Sevilla.</p> <p>Pérez, J. (2016). Derechos "laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Revista Ciencia Ergo sum</p>	<p>"[...]La obligación de seguridad del empleador en sus efectos es considerado un concepto jurídico indeterminado y que, por diversas especificidades del tipo de actividad que esta tiene el empleador como ciertos alcances momentáneos de tal deber, es claro dentro de la lógica del Derecho del Trabajo, proveer de contenido mediante el sistema de fuentes del derecho."</p> <p>"[...]Mantener la dignidad de la persona frente al Estado. Por ello, el poder público no podrá ser utilizado lícitamente para poder ofender varios atributos los cuales son inherentes a las personas y tiene que ser una ayuda para que vivan en sociedad manteniendo la dignidad. Además, los humanos tienen derechos frente al Estado, los últimos se encuentran obligados a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos."</p>	<p>El rol que tiene el empleador dentro de la entidad es crucial al momento del desarrollo de la empresa ya que el será el encargado de supervisar y examinar que se cumpla los roles de los trabajadores en la empresa ahora ello también implica el uso correcto de poder de los empleadores y que ellos no abusen de su poder y aplicando los derechos del trabajador de forma igualitaria y no asignando funciones que no le corresponden al trabajador.</p> <p>E l respetar al trabajador y hacer prevalecer sus beneficios es imprescindible y todo empleador lo sabe y tiene que respetar las normas implementadas por el estado ya que ellos buscan un equilibrio entre las dos partes las cuales deben tener una relación pacífica para ello se da estas normas laborales para evitar conflicto y tener un respaldo para los trabajadores.</p>	<p>Si bien el empleador es el eje de la entidad y él tiene el poder sobre los trabajadores y puede supervisar a los trabajadores, el empleador tiene limitaciones para evitar el abuso del poder por ello que los derechos del trabajador es una medida de seguridad de los trabajadores ante cualquier intento de abuso de poder del trabajador, este factor es uno de los principales puntos por el cual los trabajadores no encuentran estabilidad laboral en la entidad por culpa del empleador.</p> <p>No se puede ignorar que el trabajador es imprescindible toda entidad tiene que tener trabajadores que se encarguen de funciones determinadas y ellos deben de contar con que no tendrán problema o abusos por parte del empleador ya que ello genera inestabilidad del trabajador y un posible despido arbitrario, el trabajador cuenta con las leyes del trabajador y serán uno de sus respaldos para confrontar al empleador para que respeten sus derechos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inestabilidad laboral CAS frente a los trabajadores de limpieza de la municipalidad de san Martín de Porres 2019

Objetivo Específico 2: Analizar la ley que ampara los derechos laborales de los trabajadores de limpieza de las municipalidades

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ferro, V (2019,10 de mayo). Derecho individual del trabajo en el Perú. Universidad pontificia católica del Perú.</p>	<p>"[...]Cuando se da la identificación de la naturaleza jurídica de los servicios: si se contrató a una persona para la función de una tarea, pero dicha tarea puede ser ejecutada por un tercero, los servicios se encuentran regidos por las normas dentro del derecho civil."</p>	<p>Ver como el contrato es el medio por el cual el trabajador se vincula legalmente a una entidad donde se encontrará sometido bajo las órdenes de un empleador ahora el principal problema es que muchas veces los contratos firmados en las municipalidades son Cas con ciertas limitaciones en los beneficios de los trabajadores.</p>	<p>Estas medidas de contrato son legales el CAS es un modelo de contrato que es usado en las municipalidades con muchos trabajadores los cuales tiene que aceptar las condiciones y beneficios que da el CAS pero también este modelo incurre en varias limitaciones al trabajador como no percibir CTS, tener contrato por plazo fijo los cuales generan malestar a los trabajadores los cuales quieren estar regidos bajo otro modelo de contrato.</p>
<p>. Arias, Á. (2019). El derecho del trabajo en la era del Turbocapitalismo. THEMIS Revista De Derecho</p>	<p>"[...]Siempre existe en cualquier relación que se encuentra sometida o regulada por el Derecho Laboral, se encuentran deducidos de lo que sea en esencia, una relación laboral: un trabajador el cual está sometido al poder empresarial en un escenario productivo que está enmarcado en un subyacente por el conflicto de intereses que se da entre los antagonistas de la trama."</p>	<p>Dentro de toda entidad la relación laboral es necesaria para poder saber el estado del trabajador si cuenta con todas las facilidades y se encuentra laborando con comodidad en la empresa y si el empleador no lo está perjudicando a la hora de desempeñar sus funciones en la empresa.</p>	<p>Los trabajadores buscan que se respete la norma laboral sin ponerle limitaciones al momento de realizar el contrato ya que ellos consideran que esos derechos les corresponden por ley y no puede haber distinción alguna ya que estamos cayendo en falta no puede haber diferencias con otros trabajadores se busca el trato eficiente a los trabajadores y que la ley ayude a controlar el comportamiento del trabajador.</p>

Anexo 4:

Matriz de Categorización

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Inestabilidad Laboral	El peligro de un comportamiento que vulnere los derechos que poseen los trabajadores, con la intención de humillación o degradación se ven sometidos los trabajadores (Quiroz, 2018).	La función que cumplen ciertos elementos que son de protección personal los cuales son de reducir notoriamente el impacto de cierto riesgo y poder proteger a la persona que se puede encontrar en peligro (Torres y Guzmán, 2018).	Normativa Laboral
			Vulneraciones Existentes
Trabajadores de Limpieza	Los trabajos informales, no tienen ninguna discriminación al tratarse de la mano de obra, para algún trabajo o labor; incluso varios autores afirman que estas labores poseen más beneficios económicos sin contrato (Sanchez y Chafloque, 2019).	La situación referente a la discusión de la ley parece cambiar con las vigencias que son realizadas en los procedimientos de tutela laboral, dentro de los aspectos se considera de manera reiterada la gran falta de legislación (Lanata, 2018).	Derechos Laborales Beneficios Laborales