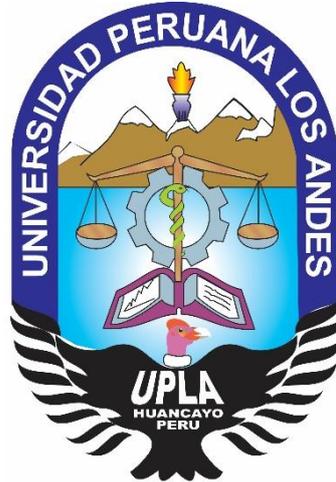


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Derecho y Ciencias políticas

### Escuela Profesional de Derecho



## TESIS

- TÍTULO** : **LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA**
- PARA OPTAR** : **EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**
- AUTORES** : **BACH. CASTILLO MELGAR, ROCIO MIRIAM  
BACH. QUISPE PERALES, ELVIRA GRIMALDA**
- ASESORA** : **ABOG. SOLÓRZANO MACETAS, ROSA EVELIN**
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : **DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS**
- RESOLUCIÓN DE EXPEDITO N°** : **3904-DFD-UPLA-2021  
3905-DFD-UPLA-2021**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

**DEDICATORIA:**

A nuestros padres, hermanos y familiares  
que coadyuvaron en la investigación de la  
presente tesis.

**Asesora:**

Abog. Rosa Evelin Solórzano Macetas

(Catedrática de la Universidad Peruana los Andes)

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco:

A nuestro Divino creador por la luz de esperanza que nos brinda y por ser una guía en nuestro camino.

A nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional y constante.

A la Abog. Rosa Evelin Solórzano Maceta por su constante apoyo y tiempo brindado.

Al Dr. Arteaga Castromonte Luis por su constante apoyo y tiempo brindado.

A las Municipalidades de la Provincia de Chupaca por su colaboración y tiempo brindado.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2.1 Delimitación Espacial	3
1.2.2 Delimitación Social	3
1.2.3 Delimitación Conceptual	3
1.2.4 Delimitación Temporal	4

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1 Problema General	4
1.3.2 Problema Específico	4
1.4 Justificación de la Investigación	5
1.4.1 Justificación Social	5
1.4.2 Justificación Científica	6
1.4.3 Justificación Metodológica	6
1.5 Objetivo de la investigación	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivo Específico	6

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.2 BASE TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2.1 Los Regímenes Laborales en el Perú	16
2.2.2 Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057- Contratación Administrativo de Servicios (CAS).	17
2.2.2.1 Antecedentes Históricos del Régimen CAS	17
2.2.2.2 Definición	18
2.2.2.3 Naturaleza Jurídica del CAS	19
2.2.2.4 Ámbito de Aplicación del Régimen CAS	20
2.2.2.5 Requisitos para su celebración del contrato CAS	21
2.2.2.6 Beneficios Laborales del CAS	23
2.2.2.7 Derechos Colectivos	24

2.2.2.7.1 Características	24
2.2.2.7.2 Fuentes del Derecho Colectivo	25
2.2.2.7.3 Sujetos del Derecho Colectivo	26
2.2.2.7.4 Derecho a la Sindicación	26
2.2.2.7.4.1 Antecedentes del Derecho a la Sindicación	26
2.2.2.7.4.2 Organización Internacional del Trabajo OIT	27
2.2.2.7.4.3 Regulación Constitucional de la Sindicación	29
2.2.2.7.4.4 Definición	30
2.2.2.7.4.5 Las Dos Dimensiones de la Sindicación	31
2.2.2.7.4.6 Los Sindicatos	34
2.2.2.7.4.7 Procedimiento de Constitución de Sindicato	35
2.2.2.7.5 Derecho a la Negociación Colectiva	36
2.2.2.7.5.1 Instrumentos de Derechos Humanos	36
2.2.2.7.5.2 Los Principios de la Negociación Colectiva	37
2.2.2.7.5.3 Procedimiento de Negociación Colectiva	40
2.2.2.7.5.4 Convenio Colectivo	42
2.2.2.7.5.5 El Presupuesto del Sector Público	44
2.2.2.7.6 Derecho a la Huelga	48
2.2.2.7.6.1 Definición	48
2.2.2.7.6.2 Características	49
2.2.2.7.7 Causas limitantes del Derecho Colectivo	49
2.3 MARCO CONCEPTUAL	52

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.1.1 Hipótesis	55
3.1.1.1 Hipótesis General	55
3.1.1.2 Hipótesis Específica	55
3.1.2 Variables	56
3.1.3 Operacionalización de las Variables	56
CAPÍTULO IV	
METODOLOGÍA	
4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	57
4.1.1 Método General	57
4.1.2 Método Específico	58
4.1.3 Método Particular	58
4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	59
4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	59
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	59
4.5.1 Población	59
4.5.2 Muestra	59
4.5.2.1 Muestra de los Trabajadores del Régimen CAS	59
4.5.2.2 Muestra de los Jefes de Recursos Humanos	61
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos	61
4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	62
4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS	62

4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	63
CAPÍTULO V	
RESULTADOS	
5.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	64
5.1.1 Presentación de resultados de los trabajadores del régimen CAS	64
5.1.2 Presentación de resultados de los jefes de recursos humanos	78
5.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	88
5.2.1 Contrastación de las Hipótesis Específicas	88
5.3 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	91
5.3.1 Hipótesis Específica 1	91
5.3.2 Hipótesis Específica 2	93
5.3.3 Hipótesis Específica 3	94
5.3.4 Hipótesis Específica 4	95
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	106

## ÍNDICE DE TABLAS

### **TABLA DE LAS RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE RÉGIMEN CAS**

TABLA N° 01.- El plazo en el régimen cas y la limitación en el uso y disfrute de los derechos colectivos.....	64
TABLA N° 02.- Derechos colectivos limitados por los contratos del régimen CAS.....	66
TABLA N° 03.- Conformación o afiliación sindical en el contrato CAS.....	68
TABLA N° 04.- Capacitación de los trabajadores CAS el momento de su incorporación....	70
TABLA N° 05.- Frecuencia en la capacitación sobre derechos colectivos en el Régimen CAS	71
TABLA N° 06.-Conocimiento idóneo de los jefes de recursos humanos sobre derechos colectivos.....	73
TABLA N° 07.- Presupuesto para el pago de convenios colectivos .....	75
TABLA N° 08.- Disponibilidad presupuestaria para el pago de convenio colectivos.....	76

### **TABLA DE LAS RESPUESTAS DE LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS**

TABLA N° 09.- El plazo en el régimen CAS y la limitación en el uso y disfrute de los derechos colectivos.....	78
TABLA N° 10.- Derechos colectivos limitados por los contratos del régimen CAS.....	79
TABLA N° 11.- Capacitación del personal CAS sobre sus derechos colectivos.....	82
TABLA N° 12.- Acceso a la información sobre derechos colectivos .....	83
TABLA N° 13.- Presupuesto para el pago de convenios colectivos .....	85
TABLA N° 14.- Disponibilidad presupuestaria para el pago de convenios colectivos.....	86

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### **TABLA DE LAS RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE RÉGIMEN CAS**

TABLA N° 01.- El plazo en el régimen cas y la limitación en el uso y disfrute de los derechos colectivos.....	65
TABLA N° 02.- Derechos colectivos limitados por los contratos del régimen CAS.....	67
TABLA N° 03.- Conformación o afiliación sindical en el contrato CAS.....	69
TABLA N° 04 .- Capacitación de los trabajadores CAS el momento de su incorporación.....	70
TABLA N° 05.- Frecuencia en la capacitación sobre derechos colectivos en el Régimen CAS	72
TABLA N° 06.- Conocimiento idóneo de los jefes de recursos humanos sobre derechos colectivos.....	74
TABLA N° 07.- Presupuesto para el pago de convenios colectivos .....	75
TABLA N° 08.- Disponibilidad presupuestaria para el pago de convenio colectivos.....	77

### **TABLA DE LAS RESPUESTAS DE LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS** 78

TABLA N° 09.- El plazo en el régimen CAS y la limitación en el uso y disfrute de los derechos colectivos.....	78
TABLA N° 10.- Derechos colectivos limitados por los contratos del régimen CAS .....	80
TABLA N° 11.- Capacitación del personal CAS sobre sus derechos colectivos.....	82
TABLA N° 12.- Acceso a la información sobre derechos colectivos .....	84
TABLA N° 13.- Presupuesto para el pago de convenios colectivos .....	85
TABLA N° 14.- Disponibilidad presupuestaria para el pago de convenios colectivos .....	87

## RESUMEN

En la investigación se formuló el siguiente problema: ¿Cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?; siendo el Objetivo: Describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS 2019; teniendo como Hipótesis: Las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, son: El plazo determinado del contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen CAS, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado. Los métodos utilizados son: Método inductivo–deductivo, descriptivo y sociológico; la investigación se encuentra dentro del tipo básico, el nivel de investigación es descriptivo; con diseño no experimental transeccional; con una muestra y un tipo de muestreo probabilístico; para la recolección de información se utilizara la encuesta; quedando demostrado que el plazo determinado de los contratos laboral, la escasa capacitación de los trabajadores, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria son causas que limitan el disfrute de los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS.

**PALABRAS CLAVES:** Derechos colectivos, plazo determinado, disponibilidad presupuestaria y contrato laboral.

## ABSTRACT

In the investigation, the following problem was formulated: What are the causes that limit the exercise of collective rights of workers subject to the CAS regime, in the municipalities of the Province of Chupaca 2019 ?; The Objective being: Describe the causes that limit the exercise of the collective rights of workers subject to the CAS 2019 regime; Taking as Hypothesis: The causes that limit the exercise of the collective rights of the workers subject to the CAS regime are: The specified term of the contract, the limited training of the CAS regime workers, the limited knowledge of the municipal authorities and the limited State budget availability. The methods used are: Inductive – deductive, descriptive and sociological method; research is within the basic type, the research level is descriptive; with non-experimental transectional design; with a sample and a probabilistic type of sampling; the survey will be used to collect information; being demonstrated that the determined term of the labor contracts, the scarce training of the workers, the restricted knowledge of the municipal authorities and the scarce budget availability are causes that limit the enjoyment of the collective rights of the workers of the CAS regime.

**KEY WORDS:** Collective rights, specific term, budget availability and employment contract.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019”, surge a consecuencia de la observación de porque todos los sindicatos de las 09 municipalidades distritales que son parte de la Provincia de Chupaca están conformados por trabajadores de los regímenes 276 y 728 y no existen trabajadores del régimen CAS; la Ley N° 30057 en concordancia con su reglamento regulan los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga de todos los servidores civiles comprendidos en todos los regímenes, es así que esta investigación nos llevó a formular como problema general: ¿Cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?; al dilucidarse esta interrogante permite que la sociedad en su conjunto puedan conocer las causas objetivas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos y con ello les permite adoptar las medidas necesarias para cautelar estos derechos; del mismo modo permite que los trabajadores del régimen CAS hagan uso adecuado de sus derechos colectivos, ya que podrán solicitar ser capacitados por las autoridades competentes sobre sus derechos colectivos, situación que mejorará la calidad de vida del trabajador y de su entorno familiar; asimismo esto permitirá incrementar el conocimiento del derecho laboral y a la vez

aporta un cuestionario de preguntas que posteriormente servirá para posteriores investigaciones; para ello se ha planteado el siguiente objetivo describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al Régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019; dentro de las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, se tiene lo siguiente: El plazo determinado de contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen CAS, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado.

Para realizar la siguiente investigación se utilizó el método inductivo- deductivo, descriptivo y sociológico, investigación de tipo básico en un nivel de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transeccional, muestra y tipo de muestreo probabilístico, utilizando para la recolección de información la encuesta.

La investigación desarrollada consta de cinco capítulos: **Capítulo I**, se realiza el planteamiento del problema, ello abarcara la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación del problema y objetivos de la investigación. **Capítulo II**, se desarrolló el marco teórico, que comprende antecedentes de investigación nacional, las bases teóricas científicas, marco conceptual. En el **Capítulo III**, se desarrolló las hipótesis, variable de la investigación y la operacionalización de la variable en la que se enfocó la presente investigación. En el **Capítulo IV**, esta sección trata de la metodología de la investigación donde se formuló los métodos de investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos de la investigación. En el **Capítulo V**, se presenta los resultados, contrastación de las hipótesis, para finalmente analizar y realizar la discusión de los resultados, donde se llegó a la siguiente conclusión que el plazo determinado del contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen

CAS, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado son causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca durante el año 2019.

LAS AUTORAS

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La Ley N° 30057 en concordancia con su reglamento y el Decreto Supremo N° 041-2014-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, regulan los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores sin importar régimen laboral alguno, partiendo de lo señalado se tiene que los trabajadores del régimen CAS de las Municipalidades de la Provincia de Chupaca, tienen los derechos colectivos de sindicación, facultad que permite constituir, afiliarse y desafiliarse de organizaciones sindicales permitiendo con ello participar de las negociaciones colectivas, a fin de obtener beneficios económicos y mejoras en las condiciones de trabajo o empleo; considerando la importancia de estos dos derechos es ineludible que los trabajadores del régimen CAS ejerzan de manera efectiva los derechos a la sindicación y la negociación colectiva.

Sin embargo, evidenciándose que la gran mayoría de sindicatos de las Municipalidades de la Provincia de Chupaca se encuentran constituidas por trabajadores sujetos a los regímenes 276 y 728 faltando la participación de los trabajadores del régimen CAS; situación que se debe muchas veces al plazo determinado del contrato

laboral, ya que por lo general la mayoría de contratos son de duración de tres meses, tiempo que resulta muy corto para integrar un sindicato y posteriormente formar parte de una negociación colectiva, siendo que esta situación ha generado una asimetría económica entre los trabajadores del régimen CAS y los trabajadores contratados a plazo indeterminado; ya que estos últimos tienen la certeza de que podrán gozar de los beneficios de los convenios colectivos celebrados con las municipalidades, contexto que podría mejorar si el plazo de duración del contrato es superior al periodo de un año.

Asimismo, se ha podido demostrar que la falta de participación de estos trabajadores del régimen CAS en los sindicatos y negociaciones colectivas se debe a la escasa capacitación de los trabajadores, lo cual ocasiona que mucho de ellos no ejerzan sus derechos de sindicalización y negociaciones colectivas, a fin de mejorar esa situación sería necesario que los Jefes de Recursos Humanos realicen capacitaciones constantes a los servidores públicos.

En múltiples ocasiones el conocimiento de las autoridades municipales sobre derechos colectivos no es el idóneo, ya que no permite que los trabajadores del régimen CAS conozcan de manera plena sus derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva, con ello coadyuvar a que el trabajador elija hacer uso o no de sus derechos colectivos, siendo así que una inadecuada orientación genera confusión en los trabajadores, por ello es necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo capacite a los Jefes de las Unidades de Recursos Humanos o la que haga a sus veces en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca sobre los derechos colectivos y temas a fines.

Finalmente se ha podido observar que en múltiples ocasiones la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado para el pago de los beneficios económicos y compensaciones económicas, es una limitante para el ejercicio de los derechos

colectivos, situación que genera una desigualdad entre los trabajadores del sector público y privado, ya que estos últimos pueden gozar de mejoras económicas, a fin de cautelar derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva protegido por el Artículo 28° de la Constitución Política del Estado, sería necesario que el Estado incremente el presupuesto para el pago de estos beneficios.

## **1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Delimitación Espacial**

El estudio se desarrolló en municipalidades distritales de Ahuac, Tres de Diciembre, Huamancaca Chico, Huachac, San Juan de Iscos, San Juan de Jarpa, Yanacancha, Chongos Bajo y la Municipalidad Provincia de Chupaca.

### **1.2.2 Delimitación Social**

Se trabajó con personal del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y los Jefes de Recursos Humanos de las municipalidades de la Provincia de Chupaca.

### **1.2.3 Delimitación Conceptual**

Para darle consistencia a la investigación se desarrolló aspectos teóricos, sobre los siguiente:

- Derecho de sindicación
- Derecho de negociación colectiva
- Mejoras económicas
- Trato directo

- Convenios colectivos
- Contrato Precario
- Derechos colectivos
- Afiliación sindical
- Plazo determinado
- Disponibilidad presupuestaria
- Contrato laboral

#### **1.2.4 Delimitación Temporal**

Para la investigación se ha recogido las opiniones de la muestra encuestada durante el periodo 2019.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1 Problema General**

¿Cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?

#### **1.3.2 Problema Específico**

1. ¿Cómo el plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?
2. ¿Cómo la escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?

3. ¿Cómo el restringido conocimiento de las autoridades municipales limita el ejercicio del derecho colectivo de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?
4. ¿Cómo la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación Social**

Esta investigación permite a la sociedad en su conjunto conocer las causas objetivas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos, y con ello les permite adoptar las medidas necesarias para cautelar estos derechos; del mismo modo permite que los trabajadores del régimen CAS hagan uso adecuado de sus derechos colectivos, ya que podrán solicitar ser capacitados por las autoridades competentes, una vez informados sobre sus derechos podrán determinar hacer o no uso de sus derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva; quienes decidan hacer uso de estos derechos podrán verse beneficiados por los convenios colectivos, situación que no solo mejorara la calidad de vida del trabajador sino la de sus familiares y entorno social.

Igualmente permite que las municipalidades de la Provincia de Chupaca, logren mantener la paz social y refuercen las relaciones laborales que pueda verse afectados por tensiones no resueltas en el ámbito laboral, situación que trae consensos entre los empleadores y trabajadores.

#### **1.4.2 Justificación Científica- Teórica**

El presente trabajo contribuye con el conocimiento del derecho colectivo, ya que se da a conocer los hechos que limitan el ejercicio pleno de los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, de la misma forma en la presente investigación se asumió la postura planteada por los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT suscritos por el Estado; por el cual se entiende que el Estado debe de garantizar los derechos de sindicación y negociación colectiva.

#### **1.4.3 Justificación Metodológica**

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario de preguntas, que se utilizó para recoger opiniones de los encuestados, por la naturaleza de la investigación no hay aportes en razón que no ha creado un nuevo instrumento, solo se utilizó el formato de la investigación en ciencias sociales.

### **1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1 Objetivo General**

Describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.

#### **1.5.2 Objetivo Específico**

1. Describir como el plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.

2. Determinar como la escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.
3. Determinar como el restringido conocimiento de las autoridades municipales limita el ejercicio del derecho colectivo de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.
4. Determinar como la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Según Rivera (2017). *“Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú”* [Tesis pregrado para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada del Norte]. Trujillo. Llego a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la regulación sobre derecho colectivo en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N°30057- Ley de Servicio Civil, es inconstitucional, pues se afecta la esencia misma del derecho fundamental de negociación colectiva de los servidores público al eliminar el contenido económico de tal derecho; ya que si bien el derecho a un presupuesto público equilibrado y el de negociación colectiva se encuentran estipulados en nuestra constitución, ambos deben aplicarse bajo un criterio de proporcionalidad.

La Naturaleza Jurídica de la Negociación Colectiva se centra en regular las condiciones de trabajo, amparar de forma genérica a los trabajadores

presentes y a los no intervinientes en la decisión pactada “erga omnes” con lo cual se permite proyectar las consecuencias del convenio, uniformar las condiciones de trabajo para los trabajadores de una entidad y permite realizar mejoras tanto económicas como condiciones de trabajo (p.122).

La metodología utilizada en la tesis antes citada fue: Diseño no experimental (transversal), tipo correlacional, población y muestra no probabilística, utilizó la técnica de entrevista y revisión.

Las conclusiones de la tesis antes citada nos permiten tener un conocimiento más amplio sobre los derechos colectivos de los servidores del sector público, lo cual nos permitió tener un sustento en nuestra investigación.

Según Palomino (2016) “*Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*” [Tesis posgrado para optar el grado de maestra en derecho con mención en derecho constitucional y administrativo, Universidad Nacional de Trujillo]. Trujillo. Llego a las siguientes conclusiones:

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

Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se

constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes.

Otra consideración importante respecto a la encuesta aplicada, es que casi la totalidad de los trabajadores CAS (95%), entienden que la estabilidad laboral es un privilegio que solo alcanza a los servidores públicos de carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, significando una vulneración a su derecho a la dignidad como trabajadores, quienes deben aceptar estar marcadas diferencias entre un régimen y otro (pp.104-105).

La metodología utilizada en tesis antes citada tiene como método deductivo, hermeneúutico, población y muestra probabilístico, las técnicas utilizadas fue documental.

Las conclusiones arribadas en la tesis antes citada nos permiten determinar que la estabilidad laboral es restringida para los trabajadores del Régimen CAS, aporte que nos ha permitido comprender que esto es una causal limitante del derecho colectivo de los trabajadores del régimen CAS.

Según Abarca (2019). *“La Contratación del Trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la Municipalidad Distrital de Huayopata y el decreto Legislativo N° 1057”* [Tesis pregrado para optar el título profesional de abogado, Universidad Andina de Cusco]. Cusco. Concluyó:

Se ha identificado dentro de los factores que la Municipalidad Distrital de Huayopata, debería reconocer los Derechos y beneficios que le asisten al trabajador, al estar sujeto al régimen laboral competente, dado que el

régimen del Decreto Legislativo N° 1057 está destinado para aquellos puestos públicos que fueron parte del Cuadro de Puestos de la Entidad, y que busca además la igualdad de oportunidad para los ciudadanos que quieran postular mediante concurso público de méritos al cargo de manera transparente y única, y de tal manera obtener sus derechos y beneficios sujetos al régimen que le corresponde ( Decreto Legislativo N° 1057), puesto que existe un desorden administrativo en cuanto a la funcionalidad y subordinación, que conlleva los deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio por el que fue contratado el trabajador (p.91).

La metodología utilizada en la tesis antes cita, es de tipo descriptiva, nivel básico, población y muestra no probabilístico y utilizándose la técnica de análisis documental y encuesta.

La conclusión antes citada, nos brinda un aporte muy importante ya que afirma que existe una gran diferencia entre los trabajadores de otros regímenes y el régimen CAS, premisa que reafirma nuestra postura debido que limita el disfrute del derecho colectivo por parte de los trabajadores del régimen CAS.

Según Céspedes (2019). “La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017” [Tesis posgrado para optar el grado académico de doctor en derecho, Universidad Nacional Federico Villareal]. Lima. Concluyó que:

El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 75% de aprobación por parte de

los trabajadores encuestados, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo (p.109).

La metodología utilizada en la tesis antes citada, es de tipo aplicado, diseño de investigación descriptiva, transversal o transaccional, población y muestra no probabilístico, técnicas de investigación guía de entrevista, cuestionario, guía de análisis documental y guía de observación.

La investigación de la tesis mencionada contribuyo en nuestra investigación debido a que confirma que los trabajadores del régimen CAS no tienen la permanencia o estabilidad laboral.

Según Condezo (2012). “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”. [Tesis pregrado para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada Norbert Wiener S.A]. Lima. Concluyó lo siguiente:

La Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, trae consigo beneficios y derechos que ha mejorado la calidad laboral de los servidores; sin embargo, esos derechos son otorgados a medias, puesto que aún no cuenta con una estabilidad laboral (p.101).

El trabajo de investigación antes mencionada contribuye de manera eficaz en esta presente investigación, debido a que señala que la Ley de eliminación progresiva ha dotado de beneficios y derechos a los trabajadores del Régimen CAS. Sin embargo, esto beneficios no sería de mucha ayuda para este régimen ya que no cuentan con estabilidad laboral.

Según Collantes (2016). *“El contrato administrativo de servicio y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje- Tacna 2015”*. [Tesis pregrado para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna]. Tacna. Llego a la siguiente conclusión:

El contrato administrativo de servicios tiene incidencia significativa en la vulneración del derecho a igualdad ante la ley de los trabajadores del sector público, específicamente el derecho de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje; en el sentido que se evidencia que el empleador, que es la Dirección Regional Sectorial de Educación trata de manera diferenciada a los grupos de servidores públicos que se encuentran bajo el régimen CAS, frente a los docentes que se encuentran bajo el régimen especial de educación. Asimismo, se concluye que los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicio, el empleador les reconoce los derechos laborales parcialmente puesto que no se cuenta de la disponibilidad laboral, al legalizar el despido arbitrario por que el empleador puede suspender el contrato al trabajador sin media motivación justificada. Conclusión arribada en base a que los sujetos dijeron que ocurría y lo que efectivamente ocurrió repercutiendo, negativamente el objetivo central de prestación de servicios eficientes a los ciudadanos (pp. 190-191).

En la tesis antes referida se utilizó el tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental transaccional, de población y muestra probabilístico y se utilizó la técnica e instrumentos de encuesta y entrevista.

La conclusión de la tesis antes citada resulta importante para la investigación, puesto que evidencia que existe una discriminación entre los servidores civiles sujetos al régimen CAS y otros regímenes laborales, discriminación que tiene como origen la falta de estabilidad laboral.

Según Canepa y Ocampos (2017). *“Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyando Tumbes, 2016”*. [Tesis pregrado para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional de Tumbes]. Tumbes, llegó a la siguiente conclusión:

Se determinó que la Ley del Servicio Civil a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, existiendo confianza en su implementación, pues muchos trabajadores esperan poder mejorar sus remuneraciones, tener la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la institución y mejora continuamente. A pesar de ello algunos trabajadores han marcado distancia con la Ley del Servicio Civil, esto debido a que no han avizorado la inminente implementación de Servir (p.83).

El método de la tesis antes citas es analítico transversal, tipo de investigación descriptivo, diseño experimental, población y muestra y se utilizó las técnicas de recolección de datos de encuesta, cuestionarios y entrevistas.

La tesis antes señalada resulta importante para nuestra investigación realizada, ya que con su aporte se establece la importancia de las capacitaciones lo cual nos ayudó

a darnos cuenta que las capacitaciones a los trabajadores permiten que estos puedan realizar sus actividades de manera eficiente.

Según Manuel (2013). *“La gestión de recursos humanos y sus incidencias en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoria de recursos humanos”*. [Tesis posgrado para optar el grado académico de maestro en auditoria, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann –Tacna]. Tacna, llego a la siguiente conclusión:

La capacitación y desarrollo de los recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que la entidad no le da debida prioridad mejorar: el aspecto profesional, el desarrollo personal, el desarrollo laboral de los recursos humanos (p.87).

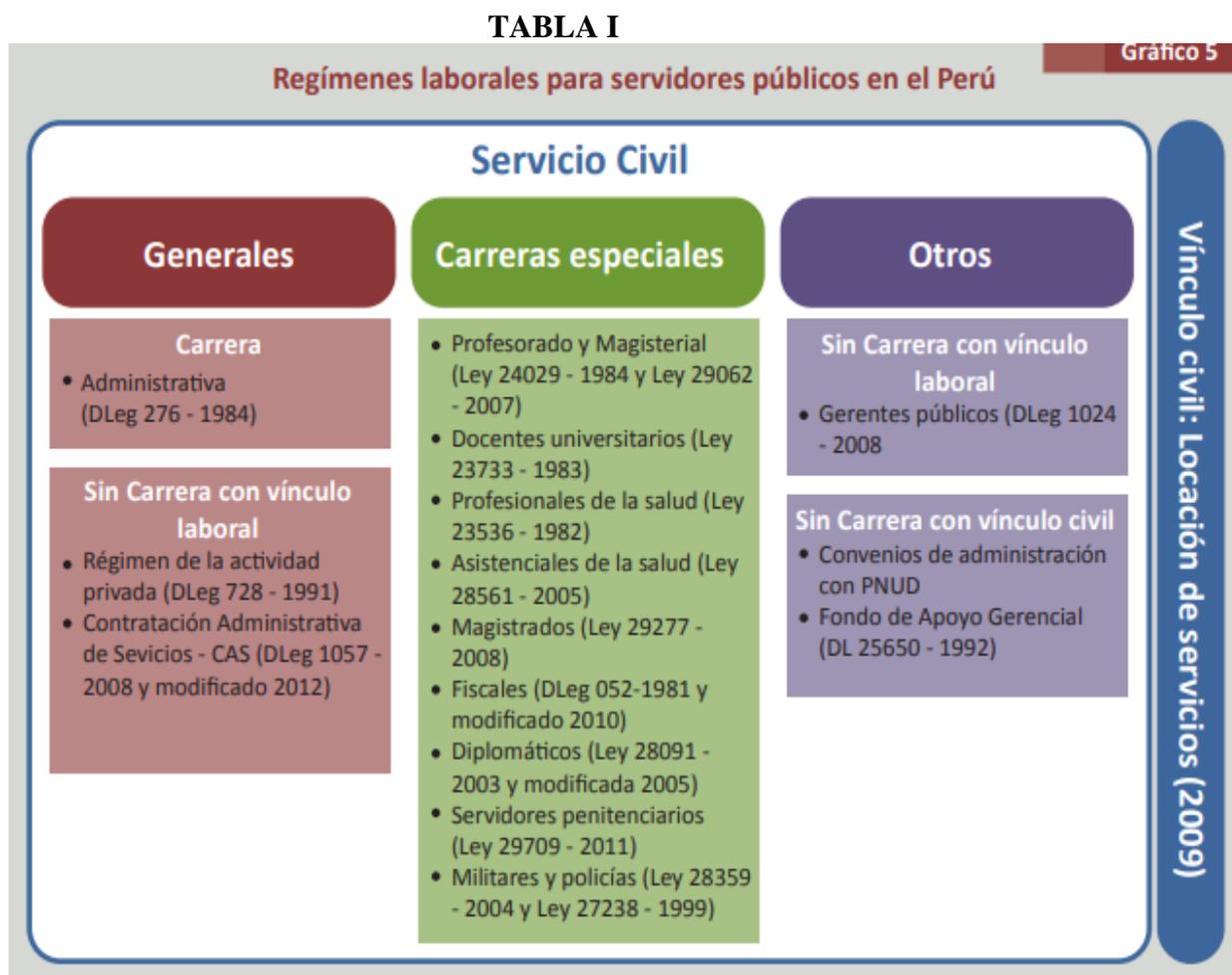
La investigación antes cita es de tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transeccional correlacional, técnicas encuesta y análisis documentales, instrumento de recolección de datos cuestionario.

La conclusión de la tesis tomada como referencia sirvió de ayuda ya que reafirma lo planteado en nuestra investigación, que los Jefes de Recursos Humanos no se encuentran calificados para el buen manejo del personal, toda vez que poco les interesa capacitar a los trabajadores sobre sus derechos laborales de tal modo que son personajes negativos para la entidad.

## 2.2 BASE TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.2.1 Regímenes Laborales en el Perú

La administración pública para efectuar sus funciones requiere contar con personal a su cargo, estos trabajadores del sector público son contratados bajo los siguientes regímenes:



**Fuente:** SERVIR-GPGRH (2012). "El servicio civil peruano". Lima. p.19.

Además, la Constitución Política del Perú (1993), señala que: "Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación" (Art.39). Por tanto, esta alusión expresa la vinculación de los servidores públicos con el servicio a la República del Perú.

## **2.2.2 Régimen Laboral Público del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**

### **2.2.2.1. Antecedentes Históricos del Régimen CAS**

El régimen debe su origen en parte al intento de regularizar la situación contractual de miles de trabajadores del Estado, que durante la década de los noventa fueron contratados mediante contrato de locación de servicio (Servicios No Personales-SNP). En efecto, la crisis económica de las normas de austeridad y la rigidez de algunos instrumentos de gestión que acompañaban las funciones de las oficinas de recursos humanos obligaron a estas a contratar al personal bajo otras formas distintas a las contempladas en el Decreto Legislativo N° 276; estas nuevas formas de contratación tenían por finalidad reducir los costos de contratación, flexibilizarla y facilitar la desvinculación de estos trabajadores.

Se efectuó así masiva contratación de personal por medio de contratos de servicios no personales, es decir, como locadores de servicios, por lo que estos servidores solamente tenían derecho a su honorario mensual, no accediendo al pago de beneficios sociales y menos aún seguridad social y pensión. Con la finalidad de atenuar esta situación de desprotección de un gran sector de trabajadores públicos, se promulgo el Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Es necesario señalar que el texto original del Decreto Legislativo N° 1057 no reconoció como trabajadores a los servidores contratados bajo sus normas, pues consideraba a estos contratos como administrativos y no laborales. Sin embargo, reconocía a los servidores contratados bajo sus normas algunos de los derechos y beneficios que tienen los servidores

contratados de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728.

Posteriormente el Tribunal Constitucional al pronunciarse sobre una acción de inconstitucionalidad promovida contra este Decreto Legislativo N° 1057, señaló que se encontraba ante un contrato de trabajo especial del sector público y no ante un contrato administrativo. Asimismo, se exhorto al Estado a diseñar políticas orientadas a eliminar progresivamente este régimen y a unificarlo en un nuevo régimen general en el que los trabajadores al servicio del Estado puedan tener derechos y beneficios laborales similares (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2012, pp. 56-57).

#### **2.2.2.2. Definición**

Según el SERVIR (2020), refiere que:

“Contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público, y se celebra entre una persona natural y el Estado, no se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública (Decreto Legislativo 276) ni del régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849. Esta modalidad de contratación entro en vigencia el día 29 de junio del 2008”.

Según Jiménez (2018), señala que:

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de

manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial (p.145).

El contrato administrativo de servicio es un contrato laboral suscrito entre una entidad pública y una persona natural, por medio del cual este pone a disposición su mano de obra en favor de la entidad y como contra prestación de ello este le brinda una remuneración, reconociéndole beneficios laborales conforme a su normatividad especial.

### **2.2.2.3. Naturaleza jurídica del CAS**

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral, para el sector público que relaciona a una entidad pública con una persona natural que presta servicio de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones inherentes al régimen especial. Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. Asimismo, el Tribunal Constitucional (2010), señala (...) que

el contenido del contrato regulado en la norma impugnado tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los descansos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula.

#### **2.2.2.4 Ámbito de Aplicación del Régimen CAS**

El ámbito de aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios, son: El Poder Ejecutivo incluyendo los Ministerios y Organismos Públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Congreso de la República, Poder Judicial, Organismos Constitucionalmente Autónomos, Gobiernos Regionales y Locales, Universidades Públicas y demás entidades públicas, cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público ( Decreto Supremo N°004-2019-JUS, Art.1, 2019).

Asimismo los contratos CAS no son aplicables en los contratos que son financiados por entidades de Cooperación Internacional responsable de sus propios recursos, así también los contratos que se desarrollan por medio de organizaciones internacionales que mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, así como tampoco

a los contratos de Fondo de Apoyo General; aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales, ni los de prestación o locación de servicios, consultorías, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante (Jiménez, 2018, p.146). De igual forma no se puede aplicar este régimen para los servidores calificados como funcionario y directivos designados por resolución, esto conforme a la IV disposición complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

#### **2.2.2.5 Requisitos para la celebración del contrato CAS**

- Existencia de disponibilidad presupuestaria.
- Requerimiento realizado por el área usuaria.
- No contar con sentencias condenatorias consentidas o ejecutoriadas o sanciones administrativas que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Asimismo el tiempo de duración del contrato CAS es de plazo determinado, debido a que realizan funciones de carácter temporal, este tiempo de duración del contrato no debe de ser mayor al año fiscal respectivo dentro del cual se efectuó la contratación. Empero, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratista en función de sus requerimientos.

De igual forma estas renovaciones y/o prorrogas no deberán exceder el año fiscal y deberá formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior. Ante el supuesto que el servidor continúe laborando después del vencimiento del contrato, sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovado el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron la prórroga. Para tal efecto, la entidad contratante deberá informar al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación del contrato, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previo al vencimiento del contrato.

De igual forma la reforma del contrato por parte de la entidad debe acatar a razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicio, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

En contraposición al carácter temporal del contrato CAS, se tiene la posición del señor (Acuña, 2018, p.9-10), quien señala que es de carácter permanente, ya que, si la labor tiene naturaleza permanente y no existe justificación en el incremento de actividades, necesidades de mercado u otras para la contratación, nos encontramos ante una relación indeterminada de trabajo, en ese entender consideramos que las personas contratadas bajo el régimen CAS, realizan labores permanentes.

En esa misma línea jurisprudencial de forma exacta se señala que se debe realizar la contratación de las personas, de acuerdo a la función que desempeña al interior de la entidad, situación que nos advierte que de contratar a un trabajador mediante esta modalidad temporal, para que desempeñe labores de naturaleza permanente, nos encontraríamos ante una simulación de contrato determinado dado que su naturaleza es de carácter indeterminado.

Del mismo modo se debe de distinguirse la posición clara y definida que tiene el Tribunal Constitucional respecto a que los servicios que brindan son de carácter temporal o transitorio. Empero se ha podido evidenciar que los servidores generalmente son contratados para brindar servicios como asistente, analista o especialista de cualquier institución pública, quienes tienen como función proyectar, analizar y emitir resoluciones, por lo que estos puestos de trabajo no podrían desaparecer, debido a que las instituciones no dejan de realizar estas acciones, por tanto estos puestos de trabajo son de carácter permanente, ordinario, en tanto estos contratos deberían de ser indefinidos.

#### **2.2.2.6 Beneficios Laborales del CAS**

Beneficios principales que ofrece el régimen CAS son:

- a. Una remuneración no menor a la mínima vital.
- b. Ocho horas o 48 horas semanales de Jornada de Trabajo.
- c. Descanso semanal de 24 horas consecutivas a la semana.
- d. Las leyes anuales de presupuesto del sector público fijan un monto para el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.

- e. Al año 30 días naturales de descanso vacacional.
- f. Licencia por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes generales.
- g. Derecho a sindicación.
- h. Seguro social de salud- ESSALUD y seguridad social a afiliarse a un sistema de pensiones.
- i. Cuando corresponda se debe de afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo, siendo de aplicación las leyes de seguridad y salud en el trabajo.

#### **2.2.2.7 Derechos Colectivos**

Es parte del derecho del trabajo relativa a las asociaciones laborales de una profesión o empresa, a sus contratos, a sus conflictos y a la solución de estos. Se da respecto a un fenómeno de grupo y por ende tiene un sustento evidentemente colectivo.

##### **2.2.2.7.1 Características**

El derecho colectivo tiene las siguientes características:

- a) La organización sindical es la parte importante del derecho colectivo, ya que busca lograr el nacimiento de un nuevo derecho para los trabajadores a través de su acción.
- b) Se busca el equilibrio entre las fuerzas de los sujetos laborales, trabajadores y empleadores, corrigiendo las inestabilidades que implican entre los propietarios de los

medios de producción con quienes únicamente tienen su fuerza de trabajo.

- c) Estos se encuentran conformado por la normatividad nacional asimismo por la internacional, especialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo.

#### **2.2.2.7.2 Fuentes del Derecho Colectivo:**

Son todos aquellos acontecimientos jurídicos que originan el surgimiento, modificación o extinción de las normas laborales, relativas a sindicación, negociación colectiva y huelga.

- Constitución, constituye el fundamento de todo el ordenamiento jurídico y la más importante fuente de normatividad.
- La Ley y normas de similar jerarquía
- Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- La convención colectiva o contrato colectivo de trabajo.
- Los laudos arbitrales
- La jurisprudencia, el que incluye el precedente judicial y sentencias constitucionales.
- Doctrina jurídica

### **2.2.2.7.3. Sujetos del derecho colectivo**

- i. Las organizaciones sindicales, o agrupaciones de aquellas; es decir, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales deberán encontrarse sujetos al régimen laboral de la actividad privada o pública, cualquiera fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato que tengan celebrado.
- ii. Los empleadores, individual o colectivamente organizados, los cuales pueden ser: a) Privados, donde se encuentran las empresas u organizaciones no empresariales, y en general toda persona jurídica privada, b) Empresa pertenecientes al ámbito de la actividad Empresarial del Estado; c) Aquellas entidades estatales que no son empresas, donde sus trabajadores se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada; y d) Las entidades públicas descritas en el artículo 1 del Ley N° 27444.

### **2.2.2.7.4 Derecho a la Sindicación**

#### **2.2.2.7.4.1 Antecedentes del Derecho a la sindicación**

El respeto a la libertad de asociación es un derecho fundamental, consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la convención

Americana sobre Derechos Humanos, la Constitución de la OIT y en sus Convenios Fundamentales 87, 98 y 151, dentro de este sistema de la OIT, la sindicación y la negociación colectiva se consideran “derechos habilitantes”, indispensables para que los trabajadores pueden estar en capacidad de promover la existencia de condiciones de trabajo decente en la economía global. Los convenios de la OIT 87 y 98 exigen que los estados miembros protegen el derecho de sus trabajadores a organizarse mediante la adopción de medidas dirigidas a proteger a dichos trabajadores contra los actos de discriminación antisindical. El artículo 1° del Convenio 98 prohíbe a los Estados partes a someter a sus trabajadores a la condición que no se afilien a un sindicato o que deje de ser miembro de un sindicato, así como la de despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

#### **2.2.2.7.4.2 Organización Internacional del Trabajo OIT**

**El Convenio 87- Convenio Sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948;** ratificado por el Perú en 1960, a través del cual el Estado se obliga a poner en práctica la disposición que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**El Convenio 98- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; ratificado por el Perú en 1964,** a través del cual se obliga a cuidar que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**Convenio 151- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978;** ratificado por el Perú 1980, a través del cual se protege el derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entrada en vigor 25 de febrero del 1981. Los empleados públicos gozaran de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha

protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

#### **2.2.2.7.4.3 Regulación Constitucional de la Sindicación**

El derecho a la sindicación se encuentra regulado en el artículo 28 de la Constitución Política de 1993, que señala textualmente lo siguiente: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical. 2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos labores. 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social; por lo que son expresiones de la libertad sindical en cuanto se trata de un derecho fundamentalmente de actividad. Asimismo, el artículo 42 de la misma normativa señala que se reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, no están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de

decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las fuerzas armadas y de la policía nacional.

#### **2.2.2.7.4.4 Definición**

Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y actividad. No puede sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección.

Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que preste servicios, están sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral de sector público, según corresponda.

Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27556, Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora. Para que estas

organizaciones sindicales se constituyan y subsistan deben afiliarse, al menos a 20 trabajadores de la respectiva entidad (Jiménez, 2018, p.155).

#### **2.2.2.7.4.5 Las Dos Dimensiones de la Sindicación**

Este es uno de los aspectos medulares del concepto de sindicación, es su capacidad de desplegarse de manera individual (intuitio personae) y colectiva (plural). Esto es sumamente importante ya que este derecho no se agota únicamente en su ejercicio titular como trabajador, ni en su ejercicio colectivo por un grupo de trabajadores.

##### **❖ Libertad sindical individual**

El aspecto individual de la libertad sindical estaría constituido por todos aquellos derechos de los individuos a afiliarse o no a las organizaciones de su elección y a desafilarse de las mismas, así como a constituir o no tales organizaciones, sin autorización previa y en total libertad. Dentro de estos derechos individuales a la sindicación existe, a su vez, un aspecto positivo y un aspecto negativo, por lo cual se habla de libertad sindical positiva y libertad sindical negativa.

- **La libertad sindical positiva:** Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos, pero también el derecho a elegir a sus autoridades y de ser

elegido como una de ellas. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.

- **Libertad sindical negativo:** Comprende el derecho de un trabajador no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical.

(...) la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución.

#### ❖ **Libertad Sindical Colectivo o Plural**

Este aspecto colectivo de la libertad sindical contiene una serie de derechos que pueden ser sistematizados por la siguiente forma:

**a) Ante el Estado:** Los derechos ejercitados frente al Estado son el derecho de libre afiliación y desafilación de organizaciones de grado superior, nacional e internacional, la autonomía sindical, el derecho a la personería jurídica, la pluralidad sindical y el derecho al ejercicio de facultades y funciones típicamente sindicales, colectivas, la huelga, la reivindicación y la participación.

**b) Ante los empleados:** Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, como son la medida nacional concreta y específica de protección contra la discriminación antisindical.

**C) ante las otras organizaciones sindicales:** Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

En general se entiende que la libertad sindical colectiva no solo se da frente al Estado, frente a los empleadores y sus organizaciones, sino que también la misma puede ser ejercida y por consiguiente protegida ante otras organizaciones sindicales. Existen pues, derechos y facultades sindicales de tipo colectivos a la protección del sindicato ante otros sindicatos.

Reaparece, en ese ámbito, la pluralidad sindical y las cláusulas sindicales.

La pluralidad sindical es esencial a las relaciones entre sindicatos concurrentes, en cuanto asegura la posibilidad de que se constituyan varios sindicatos si así lo deciden los interesados, evitando la “unidad sindical”, entendida como unidad impuesta desde afuera del movimiento sindical.

Del mismo modo, la proscripción o limitación de ciertas cláusulas sindicales puede funcionar como un elemento coadyuvante al respecto de la pluralidad sindical, al dejar “vía libre” a la posibilidad de que los trabajadores formen las organizaciones que estimen convenientes tal como lo postula el artículo 2 del Convenio 87.

#### **2.2.2.7.4.6 Los Sindicatos**

“Los sindicatos son asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados” (Varela, 2016, P. 18).

Dentro de una organización sindical es pertinente distinguir las siguientes condiciones de sus miembros: Los miembros o afiliados en general, los delegados sindicales y La junta o directiva, todos los miembros del sindicato conforman a su vez la asamblea general.

#### **Miembros de un Sindicato**

Todo trabajador que se afilie a un sindicato es miembro del sindicato. La calidad de miembro de un sindicato es inherente a la persona y no puede ser transferida ni delegada por ningún motivo.

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto del sindicato expresamente lo admita.
- No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Así como toda persona puede ser miembro de un sindicato, todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier

momento (sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejo fondos sindicales).

### **Junta Directiva de un Sindicato**

Es el órgano sindical que ejerce la representación legal del sindicato, y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto de la organización sindical.

### **El Fuero Sindical**

El fuero sindical es un mecanismo que ha establecido la ley a favor de determinadas personas que realizan ciertos actos de actividad sindical.

Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador – permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección, que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio de centro trabajo.

#### **2.2.2.7.4.7 Procedimiento de Constitución de Sindicato**

1. Las organizaciones sindicales se constituyen por medio de asamblea, en donde se aprueba el estatuto, se elige a la junta directiva, todo lo cual debe constar en acta refrendada por Notario Público, a falta de este, por el Juez de Paz Letrado de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

2. Documentos requeridos para el registro del sindicato, dentro del Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a la Ley 27556 y su Reglamento del Decreto Supremo N° 003-2004-TR.

- ❖ Copia legalizada del acta de asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes.
- ❖ Nómina de la junta directiva elegida
- ❖ Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución.
- ❖ Nomina completa de sus afiliados, debidamente identificados.

El registro de un sindicato es un acto formal, no constitutivo, y le confiere personería jurídica

Que, debido al tiempo que demora la constitución de un sindicato, se hace necesario que el tiempo de duración del contrato laboral CAS, debe ser superior al periodo de tres meses, ya que para hacer uso del derecho de la libertad sindical individual positiva, siendo que por medio de esto se puede afiliar a un sindicato o pueden constituir un sindicato.

#### **2.2.2.7.5 Derecho a la Negociación Colectiva**

##### **2.2.2.7.5.1 Instrumentos de Derechos Humanos**

Ningún instrumento internacional genérico sobre derechos humanos consagra explícitamente el derecho a la negociación

colectiva, ni los de ámbito mundial ni los de ámbito regional. Sin embargo, como ya hemos visto en la parte referida a la libertad sindical, todos aquellos se ocupan de este último derecho, que en una acepción amplia y dinámica la comprende sin lugar a dudas. La negociación colectiva, pues, se encuentra implícitamente contenida en expresiones que aluden al derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos, como la formulada por el pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8.1.c), así como en la propia consagración genérica de la libertad sindical.

- **Convenio de la Organización Internacional del Trabajo**

A nivel de la OIT, básicamente tres convenios regulan la negociación colectiva. El primero de ellos es el 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 151 (sobre relaciones de trabajo en la administración pública) y 154 (sobre la negociación colectiva). Este último no está todavía ratificado por el Perú y los dos anteriores sí.

#### **2.2.2.7.5.2 Los Principios de la Negociación Colectiva**

El derecho a la negociación colectiva se encuentra estructurada bajo dos principios. En primer lugar, el principio de negociación libre y voluntaria. En segundo lugar, el principio de la negociación de buena fe.

- **El principio de negociación libre y voluntaria**

El principio bajo comentario se encuentra previsto en el artículo 4° del Convenio N° 98 de la OIT, convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, que señala lo siguiente:

“deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

Dicho principio implica que, cuando sea necesario, se deberán adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria.

- **Principio de Buena fe negocial**

El principio de la negociación de buena fe, deriva del artículo 4 del Convenio, se traduce en la práctica en varias obligaciones para las partes interesadas o saber: i) Reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y

constructivas; iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones y v) respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación. Por lo general, la apreciación del cumplimiento de la obligación de las partes de negociar de buena fe y de sus consecuencias suele confiarse a jurisdicciones especializadas, y diversas legislaciones establecen sanciones contra los empleadores que se niegan a reconocer los sindicatos representativos, actitud que puede considerarse como práctica desleal de trabajo. La comisión considera que este enfoque no es contrario al Convenio N° 98.

Asimismo, el Comité de Libertad Sindical ha establecido el contenido del referido principio en los siguientes términos:

- a) Los empleadores y los trabajadores deben hacer lo posible por llegar a un acuerdo dentro de la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas.
- b) Los negociadores deben evitar todo retroceso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.
- c) La actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes.
- d) Los acuerdos que se celebran deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.
- e) No pueden cancelarse unilateralmente los acuerdos celebrados entre las partes, ni tampoco una disposición

legal puede permitir al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados u obligaciones a negociarlos nuevamente.

- f) La falta de aplicación de un convenio colectivo, incluso de manera temporal, supone una violencia del principio.

Nuestra legislación lo reconoce en el segundo párrafo del artículo 54 del TUO-LRCT: “Las partes están obligadas a negociar de buena fe y abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva o contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado”.

#### **2.2.2.7.5.3 Procedimiento de Negociación Colectiva**

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley N° 30057. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad TIPO B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad TIPO A para el inicio de la negociación.

El procedimiento de la negociación colectiva es el siguiente:

Recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad TIPO A remitirá copia del mismo a SERVIR. Remitirá, también, una copia al Ministerio de Economía y Finanzas que a, través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, podrá opinar respecto de si alguna de las peticiones contenidas en el mismo implica una contravención a lo establecido en el párrafo final del artículo 40 de la Ley N° 30057 o acerca de algún otro aspecto sobre el cual estimará pertinente pronunciarse.

La no emisión de opinión por parte de dicho Ministerio no se entenderá como conformidad u opinión favorable del mismo. La emisión o no emisión de dicha opinión no afecta el inicio de la negociación colectiva.

Las partes informaran a SERVIR el inicio de la negociación colectiva y, en su momento, su culminación. SERVIR comunicara de estos hechos a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

Si hasta el último día de febrero las partes no hubiera llegando a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo. La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico

especializado y calificado de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en promoción del avenimiento entre las partes. Si estas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considera oportuno, presentara una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquier de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga.

En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince de junio se aplicara lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

#### **2.2.2.7.5.4 Convenio Colectivo**

El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y por otra, entidad públicas TIPO A que constituyen pliego presupuestal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 30057, el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las compensaciones económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Son características del convenio colectivo:

- a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que indique. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.
- b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente a cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prorroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el convenio.
- c) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a SERVIR con el objeto de su registro, publicidad y archivo.

Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestario o que teniéndolo puede ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

#### **2.2.2.7.5.5 El Presupuesto del Sector Público**

El presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de coberturas con eficacia y eficiencia para parte de las entidades. Asimismo es la expresión cuantitativa, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades que forman parte del sector público y refleja los ingresos que financian dichos gastos.

Por el ámbito de aprobación de los presupuestos, estos están conformados por la Ley de Presupuesto del Sector Público, los presupuestos de los gobiernos regionales, los presupuestos de los gobiernos locales y el presupuesto del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE y sus empresas, así como los presupuestos de las entidades señaladas en el punto 2 del

artículo 2 de la Ley General. (Álvarez Medina y Álvarez Pedroza, 2018, p. 46)

El presupuesto comprende:

a) Los gastos que, como máximo, pueden contraer las entidades durante el año fiscal, en función a los créditos presupuestarios aprobados y los ingresos que financian dichas obligaciones. Los cuales comprenden:

- Los gastos del estado están agrupados en Gastos Corrientes, gastos de capital y servicios de la deuda, que se desagregan conforme a los clasificadores correspondientes.
- Los créditos presupuestarios constituyen la dotación consignada en el presupuesto del sector público, así como en sus modificaciones, con el objeto de que las entidades puedan ejecutar gastos públicos. El crédito presupuestario se destina, exclusivamente, a la finalidad para la que haya sido autorizada en los presupuestos, o la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas conforme a la ley General.
- Los ingresos se clasifican dentro del contexto de las fuentes de financiamiento provenientes de (1) recurso ordinario; (2) recursos directamente recaudados; (3) recursos por operaciones oficiales

de crédito; (4) las donaciones y transferencias; (5) recursos determinados que comprenden: contribuciones de fondos, fondos de compensaciones municipales; impuesto municipales; canon y sobre canon, regalías, rentas de aduanas y participaciones.

- b) Las metas de resultados a alcanzar y las metas de productos a lograr por cada una de las entidades con los créditos presupuestarios que el respectivo presupuesto les aprueba.

Las metas de resultados y las metas de productos (conjuntos articulado de bienes y/o servicios que recibe la población beneficiaria con el objetivo de generar un cambio) tiene relación con el presupuesto por resultados. Dicho presupuesto es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la población, que tienen la característica de permitir que estos bienes y resultados puedan ser medibles. Asimismo, la **Disponibilidad Presupuestaria** es la constatación de la existencia de créditos presupuestarios disponibles y que son posibles de ser utilizados de acuerdo a su programa inicial o

modificado (PIA-PIM) (Presidencia del Consejo de Ministros, 2019).

### **Fondos públicos**

Se orientan a la atención de los gastos que genere el cumplimiento de sus fines, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan.

Su percepción es responsabilidad de las entidades competentes con sujeción a las normas de la materia.

Los fondos se orientan de manera eficiente y con atención a las prioridades del desarrollo del país.

### **Programación Multianual**

La programación multianual es un proceso colectivo de análisis técnico y toma de decisiones sobre las prioridades que se otorgan a los objetivos y las metas que la entidad prevé realizar para el logro de resultados esperados a favor de la población; así como la estimación de los recursos necesarios para el logro de ellos sujeto a la Asignación Presupuestaria Multianual, la estructura programática y estructura funcional, y el registro sistemático sobre la base de los clasificadores presupuestarios en el aplicativo informático desarrollado para este fin, para un periodo de tres años fiscales consecutivos que se actualizan anualmente. La

programación multianual se desarrolla sobre la base del informe con la actualización de las principales variables macroeconómicas y fiscales del Marco Macroeconómico Multianual, al que se refiere el numeral 11. 2 del artículo 11 del Decreto Legislativo N° 1276, acorde con las fiscales, las prioridades de gobierno, los planes estratégicos, los planes de desarrollo y los planes institucionales.

#### **2.2.2.7.6 Derecho a la Huelga**

##### **2.2.2.7.6.1 Definición:**

El derecho huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica sin violencia sobre las personas o bienes y con abandono del centro de trabajo.

Mediante el ejercicio de este derecho, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídicas – contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales; ya que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores, que es ejercido cuando se ha agotado previamente la

negociación directa con el empleador (Tribunal Constitucional, 2005).

#### **2.2.2.7.6.2 Características**

- Se trata de una medida de conflicto colectivo: constituye la principal medida de auto tutela que tienen los trabajadores. Es ejercida cuando existe un conflicto de cualquier clase en la relación empresario - trabajador.
- No toda perturbación en la relación laboral es huelga, sino solo la cesación temporal de la prestación de trabajo, según nuestro ordenamiento jurídico.
- El derecho de huelga debe ser acordado por los trabajadores: es concertada a través de la asamblea de trabajadores, así como, sindicatos o representantes de los trabajadores.

#### **2.2.2.7.7 Causas limitantes del Derecho Colectivo**

##### **❖ El Plazo determinado del contrato laboral**

Los contratados de trabajo sujetos a modalidad, denominados así por nuestro marco legal laboral son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ellos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los

quince días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce nueve modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad ( Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010).

Los trabajadores del régimen CAS tienen un contrato a plazo determinado, es decir está sujeto a un periodo de tiempo; los contratos de este régimen pueden renovarse o prorrogarse las veces que sea necesario. Y estos tiempos de duración de contratos laborales se dan cada mes, cada tres meses, cada seis meses y hasta un año fiscal, por lo que es evidente que estos trabajadores no tienen la seguridad que pudieran ser renovado o que puedan firmar una nueva adenda, a razón de ello se ven limitados de poderse afiliarse a un sindicato y poder gozar de los beneficios que brinda la negociación colectiva.

Dicha relación se caracteriza por la prestación de los servicios de carácter no autónomo por parte del contratado, a favor de una Entidad Pública, la misma que es ejercida de manera dependiente, sin que origine vínculo laboral con la entidad.

#### ❖ **Escasa capacitación de los trabajadores**

Los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Chupaca, señalaron que ellos no son capacitados

con respecto a sus derechos colectivos y por tal razón hay mucho desconocimiento y desinterés en cuanto a que podrían ser parte de un sindicato, asimismo mencionan que no sería factible ser parte del ello por el tipo de contrato que ellos tienen o la temporalidad de su contrato.

❖ **Restringido conocimiento de las autoridades municipales**

Las autoridades municipales no reciben la debida capacitación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, y estos a su vez puedan capacitar a los trabajadores de todas las municipalidades de la Provincia de Chupaca, asimismo se entiende que existe un gran desconocimiento de los derechos laborales y por ende todo lo que engloba ello.

❖ **Disponibilidad presupuestaria del Estado**

Al respecto, el artículo 18 del reglamento, vigente hasta el 8 de enero de 2016, disponía que, determinado el valor referencial, debía solicitarle a la Oficina de Presupuesto, o la que hiciera sus veces, la disponibilidad presupuestal a fin de garantizar que se contará con el crédito presupuestario suficiente para comprometer un gasto en el año fiscal correspondiente.

Precisándose que, para su solicitud deberá señalarse el periodo de contratación de programada (OSCE, 2016).

Si bien es cierto el estado no estaría preparado para incluir a planilla a los miles de trabajadores bajo este régimen CAS y con ello encontrar la estabilidad laboral, asimismo las razones serian la no disponibilidad presupuestaria del estado para poder cubrir los pagos de estos trabajadores y puedan obtener igualdad de beneficios colectivos al igual que los demás regímenes.

### **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

- 1. Afiliación Sindical.** – “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” (Ubi Lex Asociados S.A.C, 2010, p.607).
- 2. Condiciones de Trabajo.** – “Son concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010, p.175).
- 3. Contrato laboral.** - Es un acuerdo entre la entidad y el trabajador o más partes para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada actividad a realizar con la finalidad de recibir a cambio una remuneración.

4. **Contrato precario.** – Es aquel contrato simple realizado entre dos partes, en tal caso, el plazo de cumplimiento se vence, pero no la relación jurídica en su aspecto funcional.
5. **Convenio Colectivo.** -El convenio o convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y otros aspectos concernientes a la relación entre trabajadores y empleadores. Este acuerdo es celebrado, de un lado, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, pro representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, de otro lado, por un empleador un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores (Ubi Lex Asociados S.A.C, 2010, p.52)
6. **Derecho a la sindicalización.** – “Es el derecho que tienen los trabajadores para constituir organizaciones sindicales, a filiarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, y organizar su administración y actividades” (Jiménez, 2018, p.155)
7. **Disponibilidad presupuestaria.** - Es aquella constatación de la existencia de créditos presupuestarios disponibles y de libre afectación para comprometer un gasto con cargo al presupuesto o que son posibles de ser utilizados de acuerdo a su programación inicial.
8. **Huelga.-** “Es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo. Constituye el medio de presión por antonomasia de que los trabajadores disponen para la defensa de sus intereses” (Ubi Lex Asociados S.A.C, 2010, p.609).
9. **Libertad Sindical.** - “Es el Derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar

actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes” (Villavicencio, 2010, p. 87).

**10. Mejoras económicas.** - Son aquellas que se encuentran pactadas en el convenio colectivo, con la finalidad de buscar una mejor calidad de vida para sus familiares quienes la conforman.

**11. Negociación Colectiva.** - Es el conjunto de negociaciones que tiene lugar entre el empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de regular las remuneraciones, condiciones de trabajo.

Se trata de una compleja actividad normativa desarrollada conjuntamente por sujetos colectivos a través de la cual se regulan las condiciones en que se prestara el trabajo concreto (Ubi Lex Asociados S.A.C., 2010, p. 603).

**12. Plazo determinado.** – Son aquellos contratos que por su naturaleza tiene establecida la fecha de inicio y de término del contrato, el mismo que pueden ser renovables cada tres meses.

**13. Precariedad laboral.** - La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la población.

**14. Sindicación.** - “Afilación o un sindicato o gremio. Situación social y laboral de quien pertenece a una asociación profesional de patronos o de trabajadores” (Cabanelas, 2003, p. 415)

**15. Trato directo.** - Es aquel mecanismo de solución que busca el trabajador con su empleador para resolver un conflicto en el ámbito laboral, que se haya ocasionado en su centro laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **1.1 HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.1.1 Hipótesis**

##### **1.1.2 Hipótesis General**

Las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, son: el plazo determinado de duración del contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen CAS, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria de Estado para las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.

##### **1.1.3 Hipótesis Especifica**

1. El plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.

2. La escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.
3. El restringido conocimiento de las autoridades Municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.
4. La escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.

### 3.1.2 VARIABLE

#### Causas que limitan el ejercicio de los Derechos colectivos

Son todos aquellos hechos o situaciones que restringen el uso y disfrute de los derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva.

### 1.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>V = CAUSAS QUE LIMITAN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</b>	Son todos aquellos hechos o situaciones que restringen el uso y disfrute de los derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva.	<b>X1=</b> Contrato Laboral	I1. El Plazo determinado del contrato laboral
		<b>X2=</b> Capacitación de los trabajadores	I1. Escasa capacitación de los trabajadores
		<b>X3=</b> Conocimiento del personal de Recursos Humanos o la que haga a sus veces	I1. Restringido conocimiento de las autoridades municipales
		<b>X4=</b> Disponibilidad Presupuestaria de la Entidad.	I1. Escasa disponibilidad presupuestaria del Estado

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1 Método General**

###### **Método Inductivo – Deductivo**

En el desarrollo de la investigación se utilizó método inductivo deductivo, debido a que para lograr determinar cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, se seleccionó un grupo representativo de la población al cual se le realizó un cuestionario de preguntas, del cual se obtuvo información sobre las causas que limitan a este grupo y todo el conjunto de trabajadores del régimen CAS y Jefes de Recursos Humanos de las municipalidades distritales de Ahuac, tres de Diciembre, Chongos Bajo, Huachac, Huamancaca Chico, San Juan de Iscos, San Juan de Jarpa, Yanacancha y la Municipalidad Provincial de Chupaca, ya que al ser un grupo representativo de esta población la información obtenida representa el total de la población.

#### **4.1.2 Método Específico**

##### **Método Descriptivo**

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método descriptivo, dado que se describe las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los servidores sujetos al régimen CAS de las municipalidades de la Provincia de Chupaca.

#### **4.1.3 Método Particular**

##### **Método Sociológico**

El presente método se aplicó en la investigación dado que para identificar las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca; se tuvo que interpretar la información tomando en consideración la condición laboral de los trabajadores del régimen CAS y Jefes de Recursos Humanos.

### **4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Tipo Básico**

Esta investigación es tipo básica ya que solo se describe las causas que limitan en el ejercicio a los derechos colectivos de los trabajadores del régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las municipalidades de la Provincia de Chupaca, información que es un aporte para el Derecho Colectivo Laboral.

### 4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### Nivel Descriptivo

El nivel de investigación es de tipo descriptivo, ya que se describe las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS dentro de las municipalidades de la Provincia de Chupaca.

### 4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### Diseño no experimental transeccional (Descriptiva Simple)



**M** = Muestra conformado por 105 trabajadores del régimen CAS y 9 Jefes de Recursos Humanos, lo cual hace un total 114.

**O** = Representa datos relevantes extraído de la muestra del estudio realizado.

### 4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 4.5.1 Población

La población se encuentra integrado por 105 trabajadores del régimen CAS y 9 jefes de recursos humanos de las municipalidades de la Provincia de Chupaca, haciendo un total de 114 personas.

#### 4.5.2 Muestra

##### 4.5.2.1 Muestra de los Trabajadores del Régimen CAS

La muestra ha sido representada por 83 trabajadores del Régimen CAS de acuerdo al procedimiento de cálculo, conforme se describe a continuación:

$$z^2 \cdot p \cdot q \cdot N$$

$$n = \frac{s^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}{\dots}$$

**n = Tamaño de muestra**

**N = Población**

**z = Nivel de confianza**

**p = Probabilidad a favor (0.50)**

**q = Probabilidad en contra (0.50)**

**s = Error de estimación**

**& = 99%**

**z = 2.57**

**p = 0.9**

**q = 0.1**

**s = 0.05**

**Reemplazando:**

$$(2.57)^2 (0.9)(0.1)(105)$$

**n .....**

$$(0.05)^2 (105-1) + (2.57)^2 (0.1)(0.9)$$

**n = 83**

### **Tipo de muestreo probabilístico**

El tipo de muestreo utilizado para la muestra de trabajadores del régimen CAS, es probabilístico aleatorio simple que es definido como que: “Cada miembro de la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionado para componer la muestra (...)” (Cardona, 2002, p.122 citado por Montero y De la Cruz, 2016, p.148). Este tipo de muestreo fue empleado a razón que todos los trabajadores del régimen CAS tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados.

#### **4.5.2.2 Muestra de los Jefes de Recursos Humanos**

La muestra de los Jefes de Recursos Humanos se encontró integrado por los 9 Jefes de Recursos Humanos de las Municipalidades Distritales de Ahuac, Tres de Diciembre, Chongos Bajo, Huachac, Humancaca Chico, San Juan de Jarpa, Yanacancha y la Municipalidad Provincial de Chupaca.

#### **Tipo de muestreo Probabilístico**

El tipo de muestreo utilizado para la muestra de Jefes de Recursos Humanos o la que haga a sus veces, es el muestreo probabilístico que es definido como que: “Cada miembro de la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionado para componer la muestra (...)” (Cardona, 2002, p.122 citado por Montero y De la Cruz, 2016, p.148). Este tipo de muestreo fue empleado a razón que la muestra es una población pequeña.

## **4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos**

#### **Técnica de la Encuesta**

El presente trabajo de investigación utilizó la técnica de la encuesta, debido

a que se aplicó un cuestionario de preguntas a los trabajadores del régimen CAS y los jefes de recursos humanos de las municipalidades de la Provincia de Chupaca, recabando información sobre las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos.

#### **4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **Cuestionario de preguntas**

El cuestionario de preguntas es un instrumento que contiene preguntas debidamente estructuradas, con la finalidad de obtener información de un grupo de personas, cuyos resultados servirán para demostrar la hipótesis de investigación.

Por lo expuesto se utilizó dos cuestionarios de preguntas, los cuales se aplicaron a los trabajadores del régimen CAS y los jefes de recursos humanos de las municipalidades de la Provincia de Chupaca, asimismo el cuestionario de preguntas se encontró compuesta de preguntas cerradas y se elaboró tomando en consideración los indicadores de la variable de investigación.

#### **4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el procesamiento de los datos obtenidos se contabilizó las respuestas obtenidas por cada pregunta, en cada una de los cuestionarios aplicados, luego de ello se calculó que porcentaje equivalía cada respuesta, luego de ello se procedió al análisis e interpretación de los resultados. Por otro lado, se utilizó las tablas para presentar las respuestas obtenidas sobre las causas que limitan el derecho colectivo de los servidores del régimen CAS y su respectivo análisis e interpretación.

#### **4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Toda la información consignada y los datos obtenidos en la investigación son fidedignas; a fin de no cometer faltas éticas como son: plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc.; asimismo se está considerando fundamentos desde la presentación del proyecto hasta la sustentación de la tesis.

Del mismo modo se llevó a cabo los procedimientos del consentimiento informado a los Trabajadores del régimen CAS y a los Jefes de Recursos Humanos, que representan la muestra de estudio.

El desarrollo de la investigación se produjo bajo los principios éticos del respeto a la constitución y las leyes, la probidad en lo que respecta a la rectitud, honradez y honestidad, principios que se aplicaron durante todo el desarrollo de la investigación, por tanto, los resultados obtenidos son fidedignos y confiables para otras investigaciones del mismo tipo.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### 5.1.1. Presentación de resultados de los trabajadores del régimen CAS

1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?

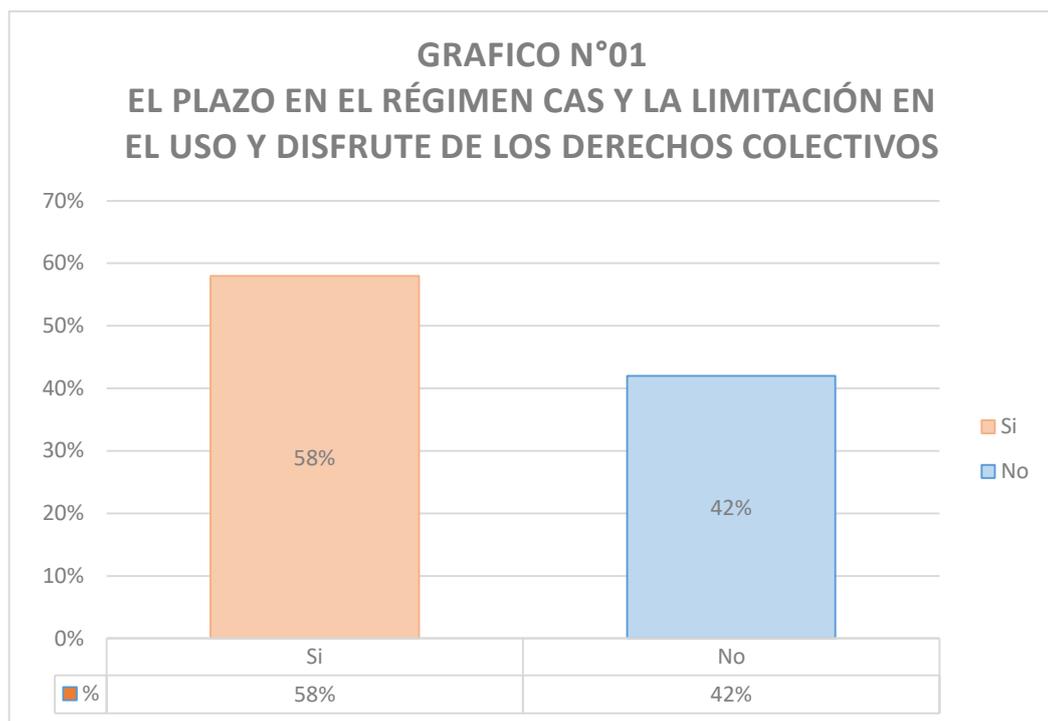
**TABLA N° 01**

EL PLAZO EN EL RÉGIMEN CAS Y LA LIMITACIÓN EN EL USO Y  
DISFRUTE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

<b>RESPUESTAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Si	48	58%
No	35	42%
<b>TOTAL</b>	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de la provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 58% de los servidores civiles del régimen CAS consideran que el plazo establecido de su contrato laboral, limita el uso y disfrute de los derechos colectivos, a diferencia del 42% que opinan que no se limita el uso y disfrute de los derechos antes mencionados.

Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores del régimen CAS no pueden hacer uso y disfrute de sus derechos colectivos debido a la naturaleza temporal de su contrato, ya que como se sabe son contratados en su mayoría por un periodo de duración de tres meses, situación que genera que estos no puedan afiliarse o conformar un sindicato y con ello participar de una negociación colectiva, postura que es manejado por el 58% de los trabajadores del régimen CAS.

2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen del CAS?

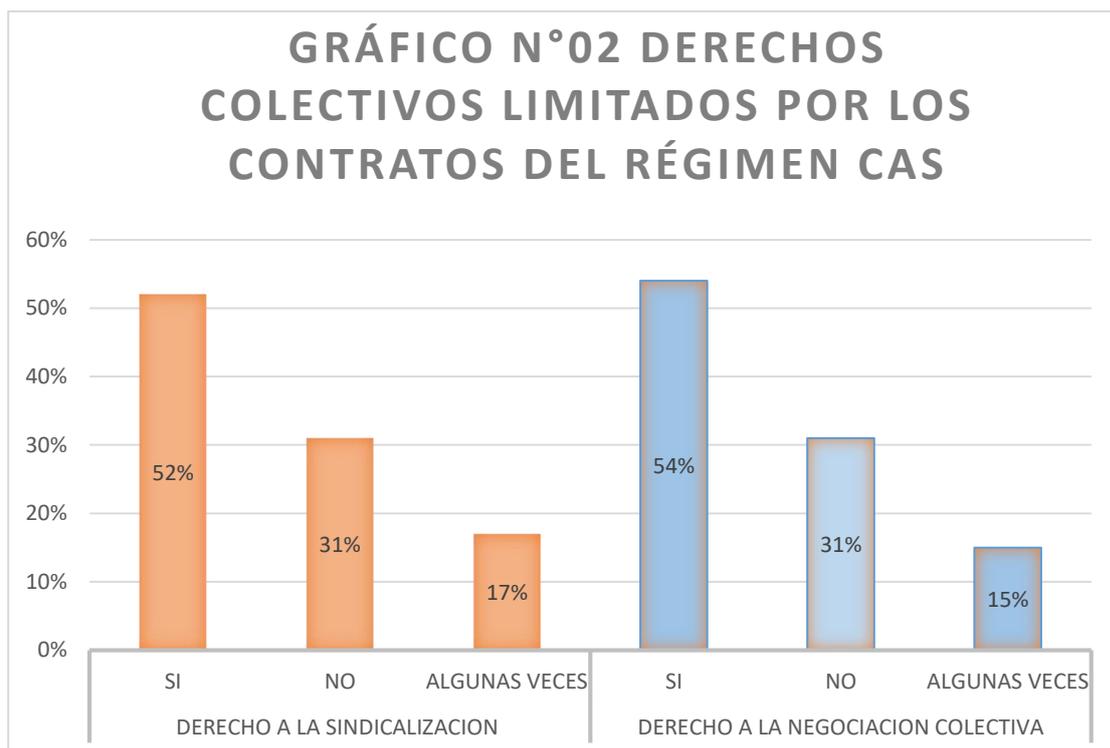
**TABLA N° 02**

**DERECHOS COLECTIVOS LIMITADOS POR LOS CONTRATOS DEL  
RÉGIMEN CAS**

	NUMERO DE TRABAJADORES	%
<b>DERECHO A SINDICALIZACIÓN</b>		
Si	43	52%
No	26	31%
Alguna veces	14	17%
Total	83	100%
<b>DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>		
Si	45	54%
No	26	31%
Algunas Veces	12	15%
Total	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de la provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 52% de los trabajadores del régimen CAS considera que los contratos laborales limitan el derecho a la sindicalización; caso contrario del 31% de los trabajadores del régimen CAS consideran que sus contratos no limitan el derecho de sindicalización; finalmente el 17% de los trabajadores del régimen CAS considera que algunas veces limita el derecho de sindicalización. Asimismo, el 54% de los trabajadores del régimen CAS consideran que los contratos laborales limitan el derecho de negociación colectiva; caso contrario el 31% de los trabajadores del régimen CAS considera que esto no limita el derecho de negociación colectiva, finalmente el 15% de los trabajadores del régimen CAS considera que algunas veces limita el derecho de negociación colectiva.

Esta situación nos lleva a inferir que los contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS limitan su derecho de libertad sindicación, que comprende el derecho de unirse, constituir o desafilarse de un sindicato, percepción que comparte el 52% de los trabajadores del Régimen CAS. Del mismo modo el 54% de Trabajadores consideran que los contratos laborales celebrados por los trabajadores del régimen CAS limitan su derecho colectivo de negociación colectiva, ya que como se sabe el procedimiento de negociación implica un periodo superior a los tres meses y asimismo la ejecución de los beneficios adquiridos por el convenio colectivo suscrito se da al siguiente año de suscrito el mismo.

3. Considera Ud. ¿Qué el contrato laboral con que cuenta le permite afiliarse o conformar un sindicato?

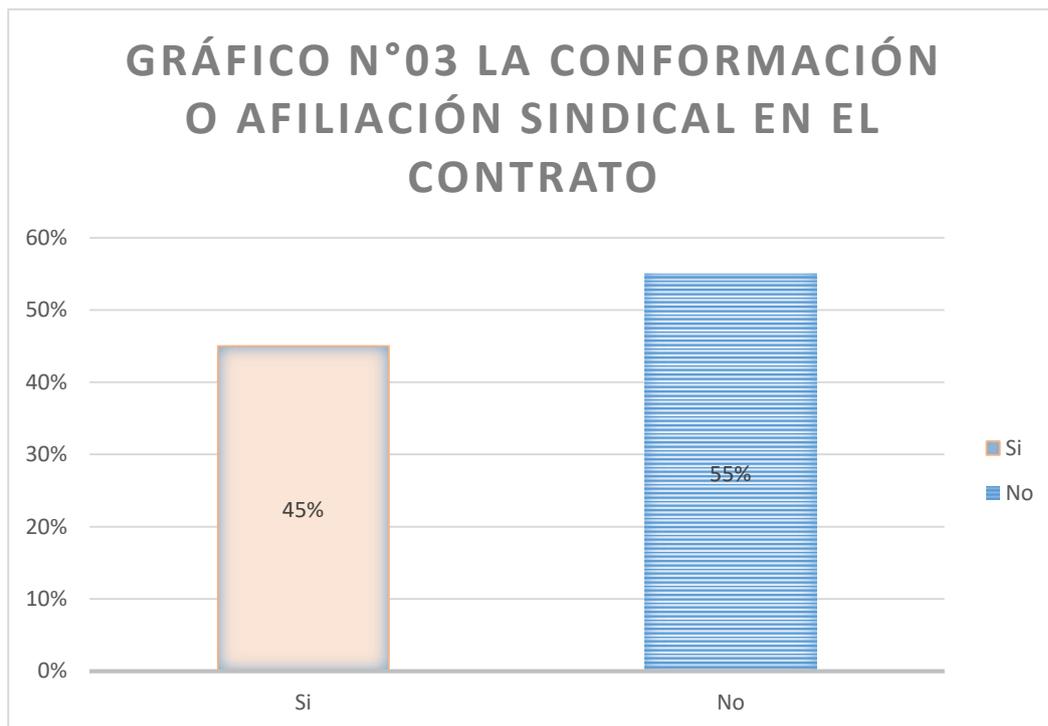
**TABLA N° 03**

LA CONFORMACIÓN O AFILIACIÓN SINDICAL EN EL CONTRATO  
CAS

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Si	37	45%
No	46	55%
<b>TOTAL</b>	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 45% de los trabajadores del Régimen CAS considera que el contrato laboral con que cuenta le permite afiliarse o conformar un sindicato y el 55 % de los trabajadores del régimen CAS considera no le permite afiliarse o conformar un sindicato.

Esto quiere decir que los contratos de plazo fijo suscritos por los trabajadores del régimen CAS, no les permite afiliarse a un sindicato o conformar uno, por tanto, este contexto es un limitante para el uso y disfrute del derecho a la libertad sindical individual, derecho inherente que posee todos los servidores civiles de las municipalidades de la Provincia de Chupaca.

4. ¿Usted al incorporarse a su centro laboral fue capacitado sobre sus derechos colectivos?

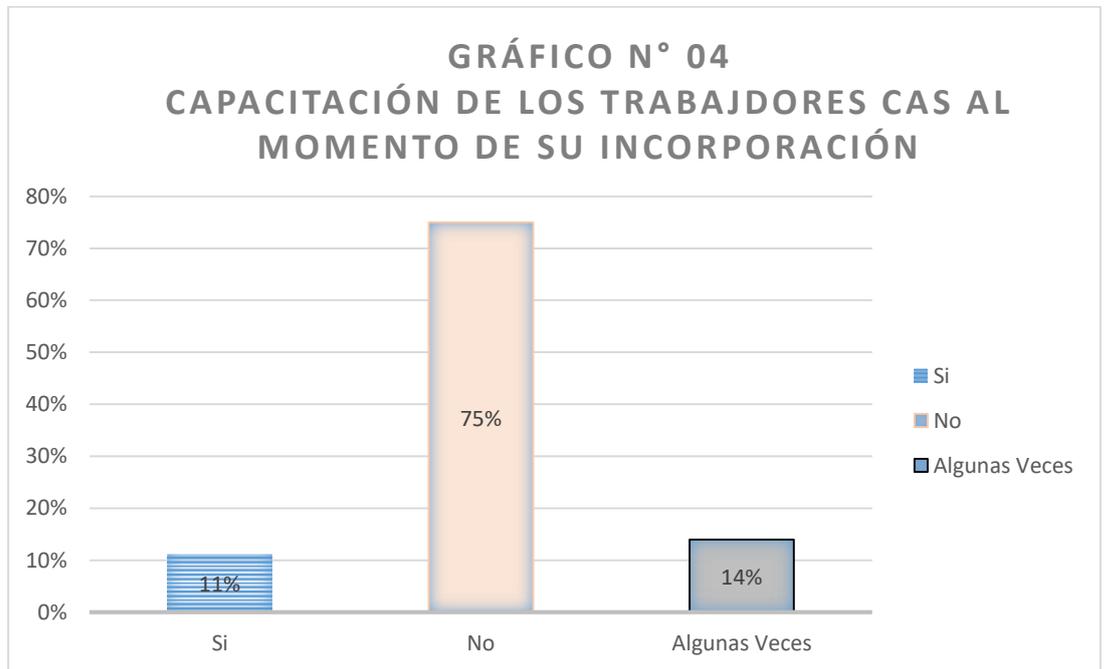
**TABLA N° 04**

**CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES CAS AL MOMENTO DE SU INCORPORACIÓN**

RESPUESTA	CANTIDAD	%
Si	9	11%
No	62	75%
Algunas Veces	12	14%
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 11% de los trabajadores del régimen CAS refiere que al incorporarse a su centro laboral fueron capacitados sobre sus derechos colectivos, el 75% de los trabajadores del régimen CAS refiere que no fueron capacitados sobre sus derechos colectivos y 14% de los trabajadores del régimen CAS refiere que algunas veces fueron capacitados sobre sus derechos colectivos.

Esto nos permite interpretar que la falta de capacitación al momento de la incorporación a su centro de trabajo a los trabajadores del régimen CAS, generaría un desconocimiento de parte de ellos sobre el uso y disfrute de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, situación que se convierte en una limitación para el uso de los derechos colectivos, ya que el 75% de los trabajadores del régimen CAS encuestado opina que no fueron capacitados el incorporarse a su centro laboral.

5. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH. o área similar dentro de la municipalidad donde labora, le capacitan sobre derechos colectivos?

**TABLA N° 05**

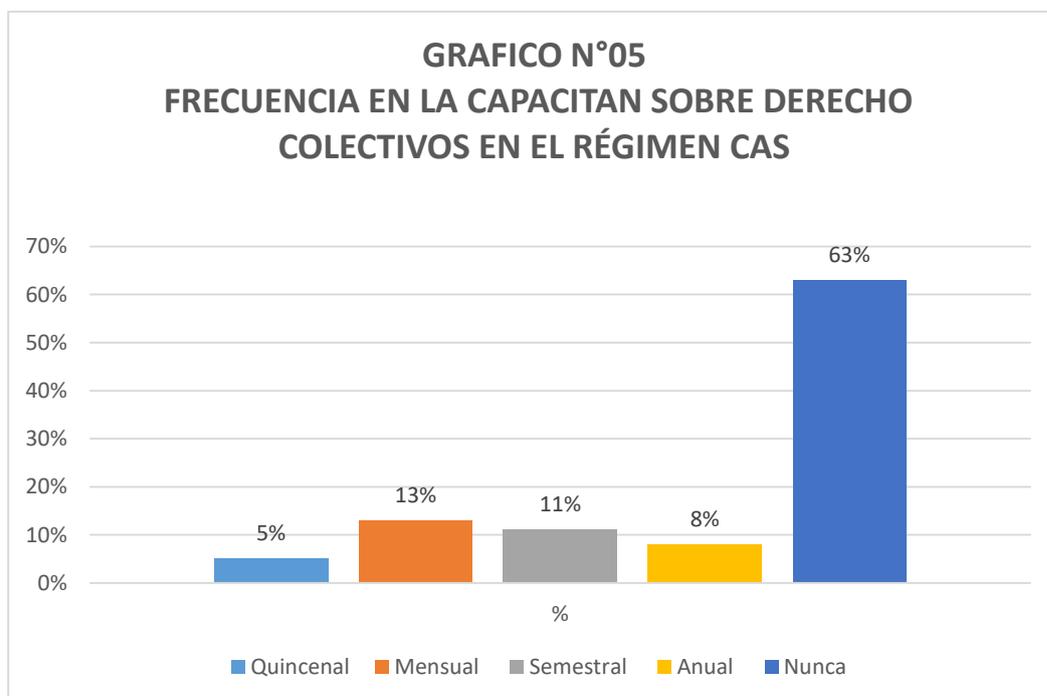
**FRECUENCIA EN LA CAPACITACIÓN SOBRE DERECHOS  
COLECTIVOS EN RÉGIMEN CAS**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Quincenal	4	5%
Mensual	11	13%
Semestral	9	11%
Anual	7	8%

Nunca	52	63%
TOTAL	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las Municipalidades de las Provincias de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 5% de los servidores del régimen CAS opinan que el área de RR.HH. o áreas similares realiza quincenalmente capacitados sobre sus derechos colectivos; el 13% de los trabajadores del régimen CAS considera que mensualmente son capacitados sobre sus derechos colectivos, el 11% de los trabajadores del régimen CAS considera que semestralmente son capacitados sobre sus derechos colectivos, el 8% de los trabajadores del régimen CAS considera que anualmente son capacitados sobre sus derechos colectivos y el

63% de los trabajadores del régimen CAS considera nunca son capacitados sobre sus derechos colectivos.

Estos resultados nos permiten identificar que no existe capacitaciones al personal sobre sus derechos colectivos, situación que lejos de sumar a que los trabajadores del régimen CAS conozcan de sus derechos, sobre la importancia de cada uno de ellos y así puedan conocer el uso de los mismos, genera desconocimiento en estos trabajadores del régimen CAS y con ello provocando que estos no hagan uso de estos derechos y asimismo esto convirtiéndose en una limitación; situación que se puede concluir ya que el 63% de los trabajadores encuestados señala que nunca fueron capacitados sobre el uso y disfrute de los derechos colectivos.

6. ¿El jefe de área de RR.HH o la que haga a sus veces dentro de la municipalidad donde usted labora, demuestra tener dominio del tema de derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva?

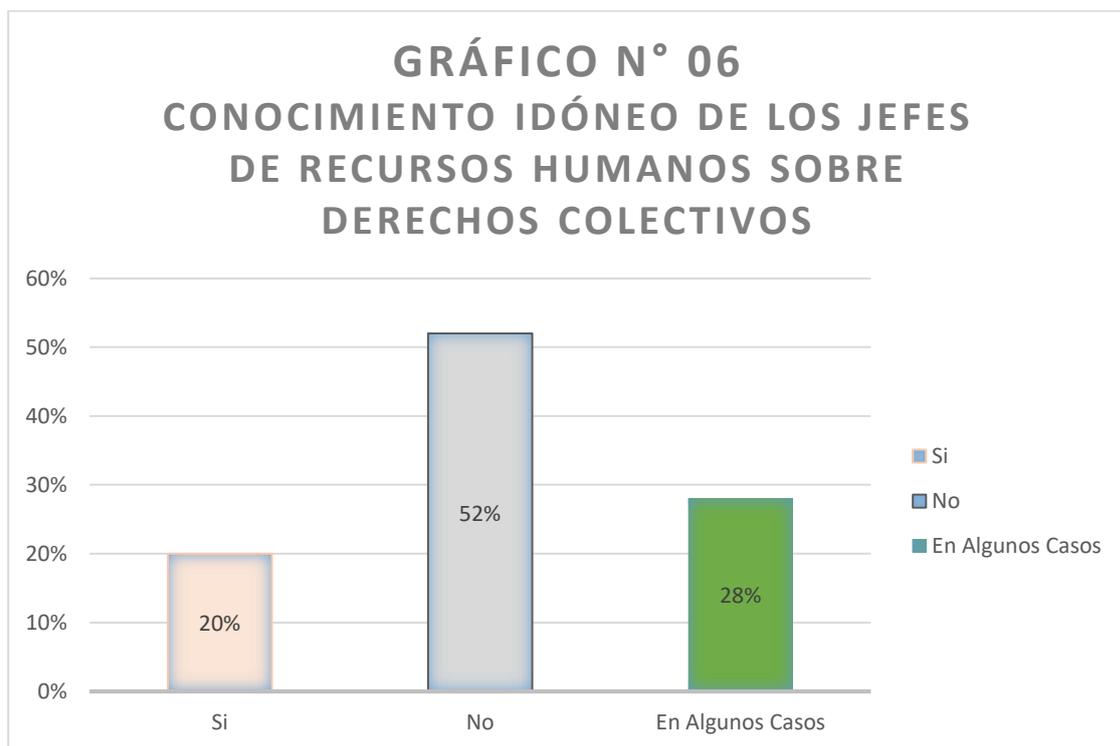
**TABLA N° 06**

**CONOCIMIENTO IDÓNEO DE LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS  
SOBRE DERECHOS COLECTIVOS**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Si	17	20%
No	43	52%
En Algunos Casos	23	28%
<b>TOTAL</b>	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 20% de los trabajadores del régimen CAS consideran que los jefes de recursos humanos demuestran tener dominio del tema de los derechos de sindicalización y negociación colectiva; el 52% de trabajadores del régimen CAS consideran que los jefes de recursos humanos no demuestran tener dominio del tema de derechos colectivos y el 28% de los trabajadores del régimen CAS consideran que los jefes de recursos humanos demuestran en algunos casos tener dominio sobre el tema de derechos colectivos.

Esto quiere decir que el dominio de los jefes de recursos humanos sobre los derechos de libertad sindical y negociación colectiva no es idóneo o es limitado, situación que muchas veces puede deberse a las constantes modificaciones que se viene generando en la legislación de derechos

colectivos, siendo esta opinión es compartida por el 52% de los trabajadores del régimen CAS encuestados.

7. ¿Creé usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?

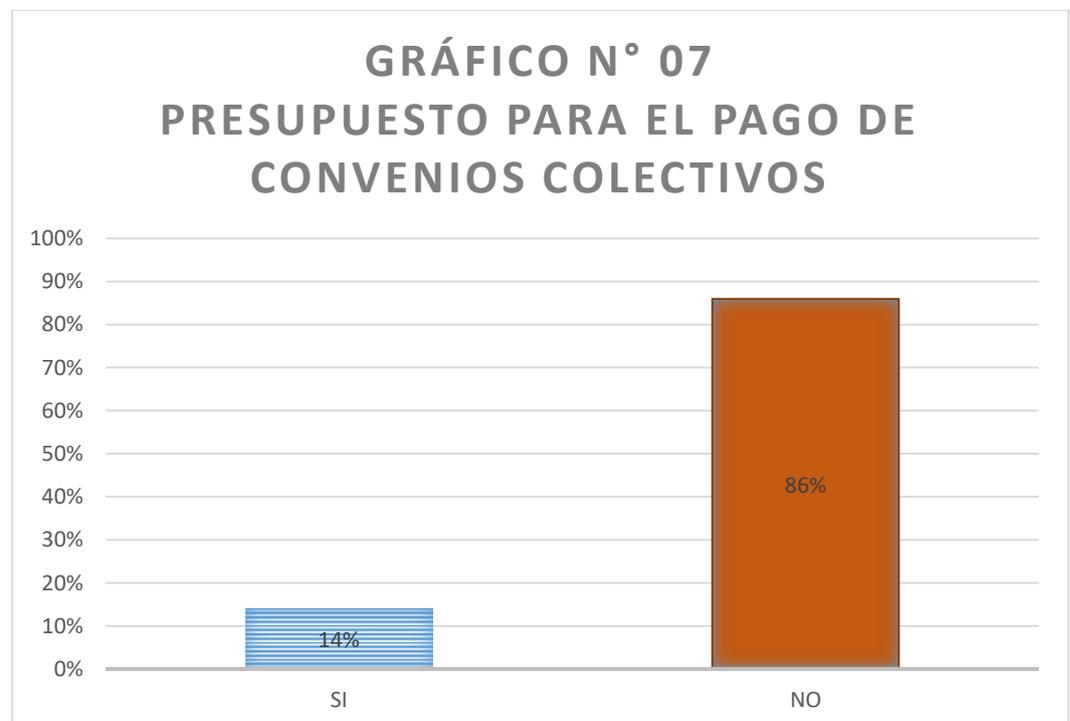
**TABLA N° 07**

**PRESUPUESTO PARA EL PAGO DE CONVENIOS COLECTIVOS**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
SI	12	14%
NO	71	86%
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 14% de los trabajadores del régimen CAS consideran que el presupuesto que asigna el Estado para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes, a diferencia del 86% de los trabajadores del régimen CAS opinan que el presupuesto asignado por el Estado no es suficiente para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos.

De las repuestas obtenidas se puede concluir que el presupuesto asignado por el Estado para el pago de convenios colectivos no es suficiente, situación que se refleja al momento del proceso de negociación colectiva, opinión compartida por el 86% de los trabajadores del régimen CAS encuestados.

8. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenios colectivos?

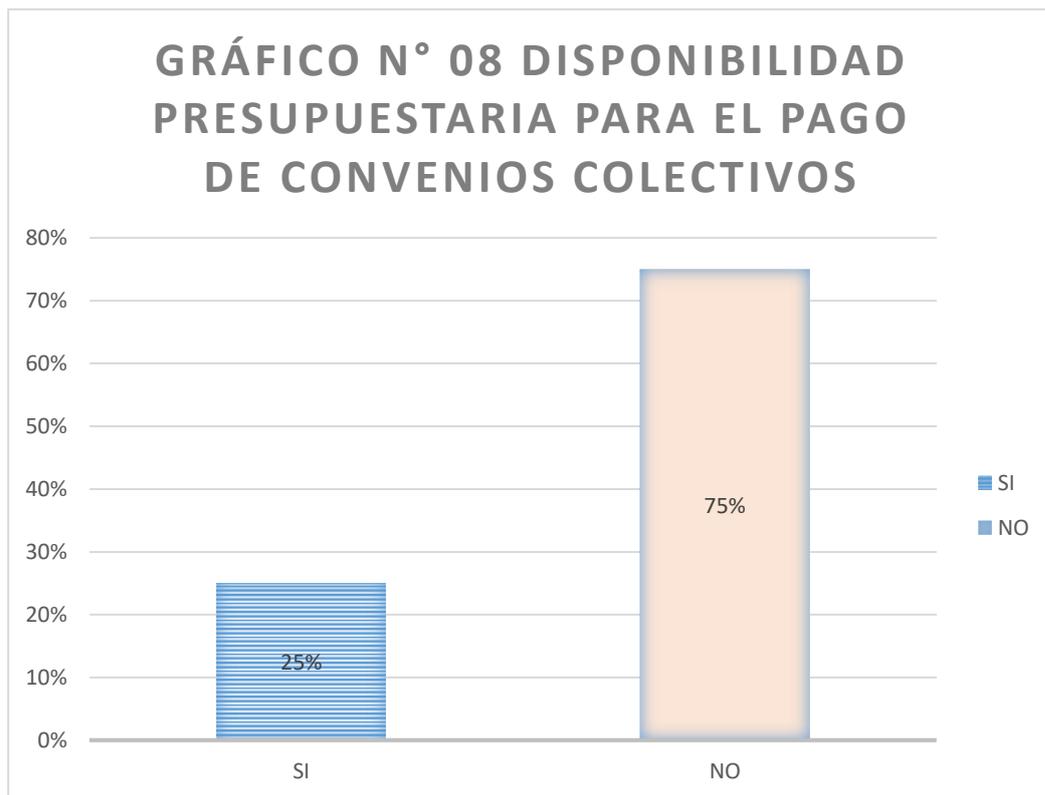
**TABLA N° 08**

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA PARA EL PAGO DE  
CONVENIOS COLECTIVOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	21	25%
NO	62	75%
TOTAL	83	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 25% de los trabajadores del régimen CAS consideran que se cuenta con disponibilidad presupuestaria para el cumplimiento de los convenios colectivos y el 75% de los trabajadores del régimen CAS considera que no se cuenta con disponibilidad presupuestaria.

Esto quiere decir que la disponibilidad presupuestaria que evidencian las municipalidades al momento del desarrollo de la negociación colectiva es insuficiente, para el pago de los pliegos de reclamos presentados por los trabajadores, que posteriormente se materializara en un convenio colectivo, punto de vista que es compartida por el 75% de los trabajadores del régimen CAS.

### 5.1.2. Presentación de resultados de los Jefes de Recursos Humanos

1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?

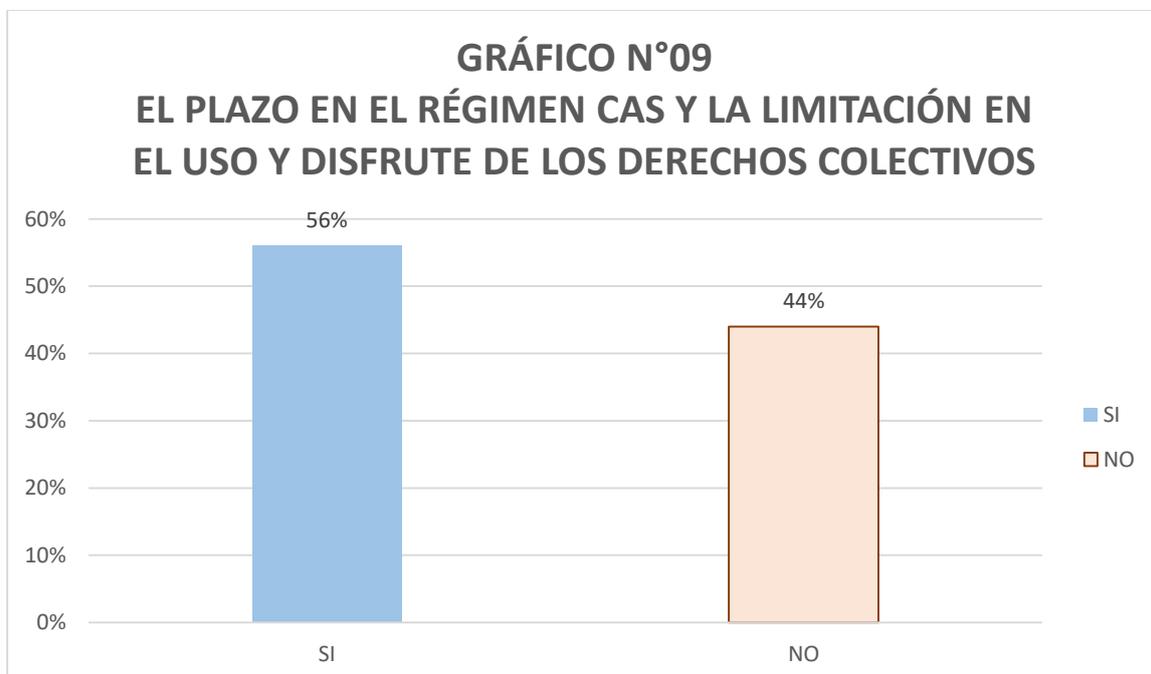
**TABLA N° 09**

EL PLÁZO EN EL RÉGIMEN CAS Y LA LIMITACIÓN EN EL USO Y DISFRUTE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

RESPUESTAS	CANTIDAD	%
SI	5	56%
NO	4	44%
<b>TOTAL</b>	9	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Jefes de Recursos Humanos en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a Jefes de Recursos Humanos en las Municipalidades de las Provincias de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 56% de los jefes de recursos humanos consideran que el plazo determinado del contrato laboral del régimen CAS, limita el uso y disfrute de los derechos colectivos de los servidores del régimen CAS y el 44% de jefes de recursos humanos opinan que el plazo determinado del contrato laboral del régimen CAS, no limita el uso y disfrute de sus derechos colectivos de los servidores del régimen CAS.

Esto quiere decir que el plazo laboral fijado en los contratos de los trabajadores sujetos al régimen CAS limitan el uso y disfrute de sus derechos colectivos de negociación colectiva y libertad sindical, opinión que comparte el 56% de los Jefes de Recursos Humanos encuestados.

2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen del CAS?

**TABLA N° 10**

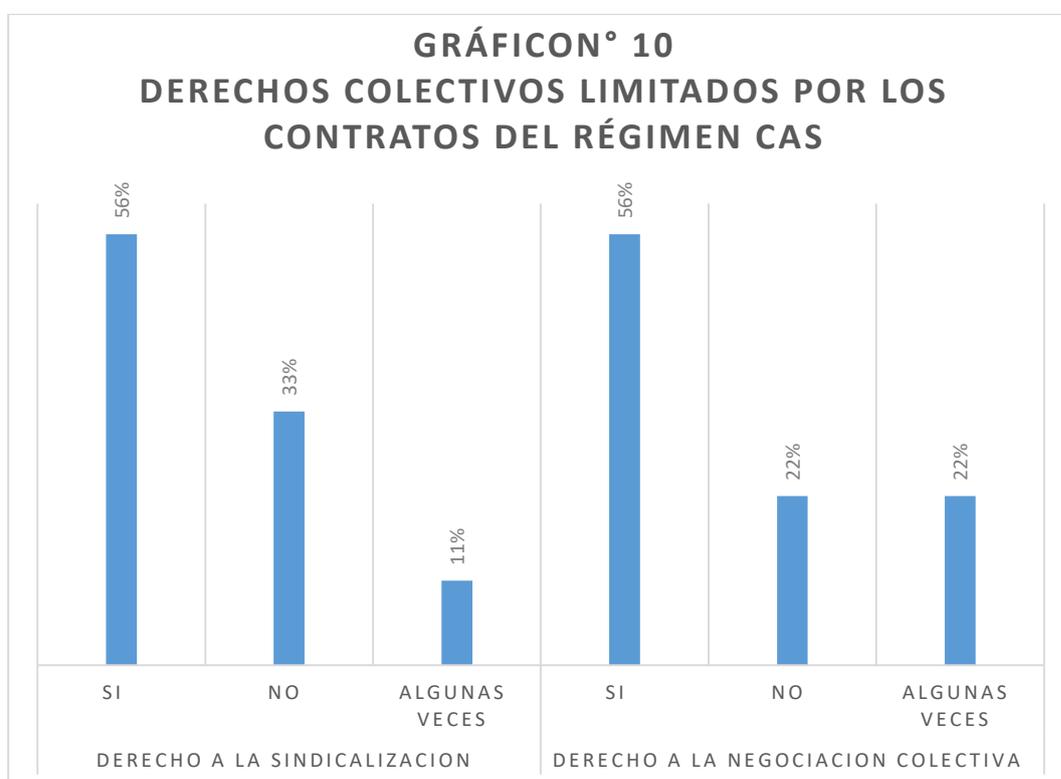
**DERECHOS COLECTIVOS LIMITADOS POR LOS CONTRATOS DEL  
REGIMEN CAS**

	<b>NUMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>%</b>
<b>DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN</b>		
<b>Si</b>	<b>5</b>	<b>56%</b>
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
<b>Alguna veces</b>	<b>1</b>	<b>11%</b>

<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
<b>DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>		
<b>Si</b>	<b>5</b>	<b>56%</b>
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>
<b>Algunas Veces</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 56% de jefes de recursos humanos considera que los contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS restringen el derecho de sindicalización; el 33% de jefes de recursos humanos señalan que los

contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS no limita el derecho de sindicalización; finalmente el 11% de los jefes de recursos humanos considera que los contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS limitan en algunas veces el derecho de sindicalización. Asimismo el 56% de jefes de recursos humanos señalan que los contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS restringen el derecho de negociación colectiva, por otro lado el 22% de jefes de recursos humanos opinan que los contratos suscritos por los trabajadores del régimen Cas no limitan el derecho de negociación colectiva; finalmente el 22% de jefes de recursos humanos consideran que los contratos suscritos por los trabajadores del régimen CAS algunas veces limitan el derecho de negociación colectiva.

La descripción de resultados puede evidenciar que los contratos laborales suscritos por los trabajadores del régimen CAS, limitan el derecho a la sindicalización, ya que, por el periodo de duración de los contratos laborales, no permitiría hacer ejercicio de la libertad sindical individual positiva, por el cual puedan constituir o incorporarse a los sindicatos, debido a que el 56% de los Jefes de Recursos Humanos opinan dicha situación. Del mismo modo esto quiere decir que los contratos suscritos por los servidores del régimen CAS limita el derecho de negociación colectiva situación que se puede atribuir a la duración del plazo contractual, ya que como se sabe para hacer uso del derecho a la negociación colectiva previamente se debió de afiliarse o conformar un sindicato, siendo por ello que el 56 % de los Jefes de Recursos Humanos se encuentra de acuerdo con dicha situación.

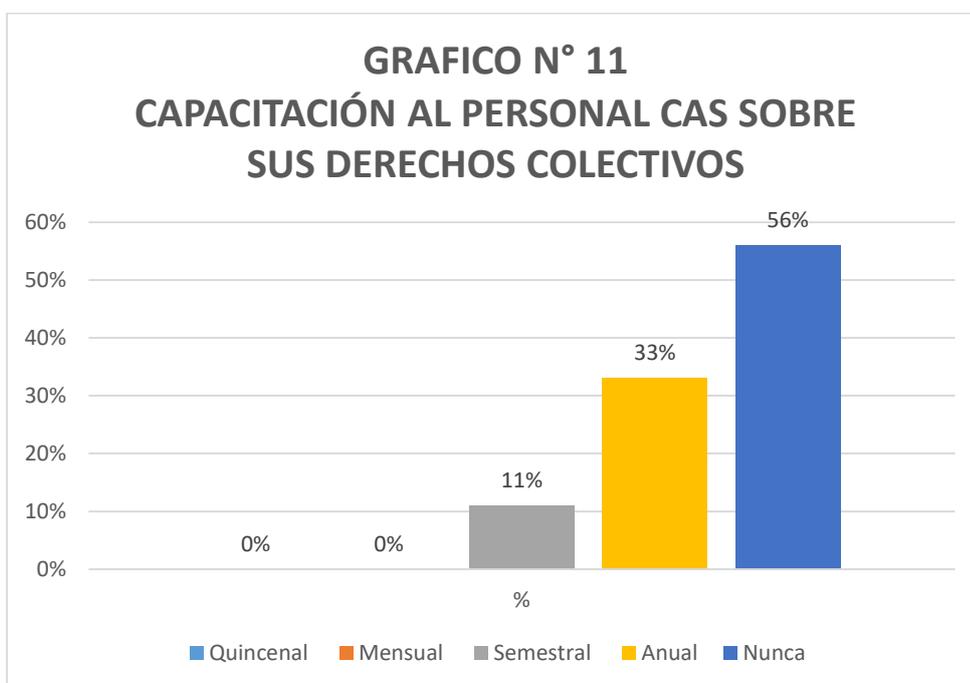
3. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH. o área similar dentro de la municipalidad, capacita al personal CAS sobre sus derechos colectivos?

**TABLA N° 11**  
**CAPACITACIÓN AL PERSONAL CAS SOBRE SUS DERECHOS**  
**COLECTIVOS**

RESPUESTA	CANTIDAD	%
Quincenal	0	0%
Mensual	0	0%
Semestral	1	11%
Anual	3	33%
Nunca	5	56%
<b>TOTAL</b>	9	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 11% de los Jefes de Recurso Humanos opinan que semestralmente se capacita al personal CAS sobre sus derechos colectivos, el 33 % de los Jefes de Recursos Humanos refieren que anualmente capacitan al personal CAS sobre sus derechos colectivos y el 56% de los Jefes de Recursos Humanos refiere nunca se capacita al personal CAS sobre sus derechos colectivos.

Esto nos quiere decir que existe una falta de capacitación sobre sus derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva a los trabajadores régimen CAS, situación que refleja un descuido e incumplimiento de sus funciones de parte de los jefes de recursos humanos, situación que da lugar a que los servidores sujetos al régimen CAS desconozcan sobre sus derechos colectivos.

4. Usted cree ¿Qué tiene alguna restricción para lograr el conocimiento pleno sobre los derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva, de los trabajadores del régimen del CAS?

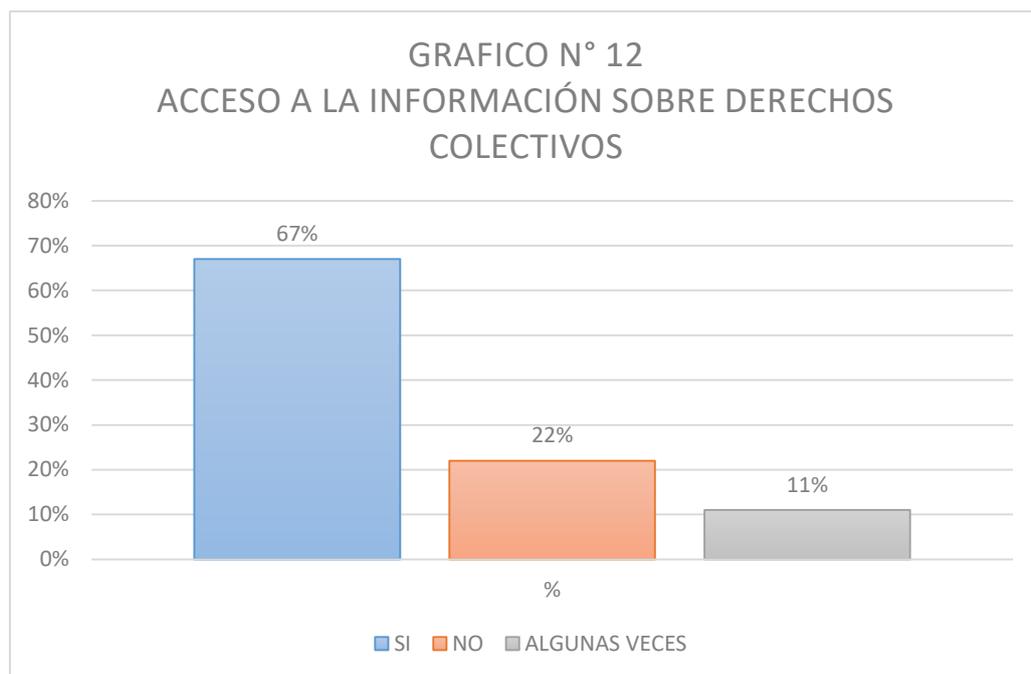
**TABLA N° 12**

### **ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS**

<b>DERECHOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	6	67%
<b>NO</b>	2	22%
<b>ALGUNAS VECES</b>	1	11%
<b>TOTAL</b>	9	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 67% de los Jefes de Recursos Humanos considera que si existe algunas restricciones para lograr el conocimiento pleno sobre derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, caso contrario del 22% de los Jefes de Recursos Humanos opinan que no existe alguna restricción para lograr el conocimiento pleno sobre derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS y 11% de los Jefes de Recursos Humanos opinan que en algunas veces existe algunas restricciones para lograr el conocimiento pleno de los derechos antes referidos.

Lo cual nos llega a inferir que existe dificultad para que los Jefes de Recursos Humanos accedan a la información plena sobre derechos colectivos (sindicación y negociación colectiva) de los servidores del régimen CAS,

opinión que es compartida por el 67% de los jefes de recursos humanos encuestados.

5. ¿Creé usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?

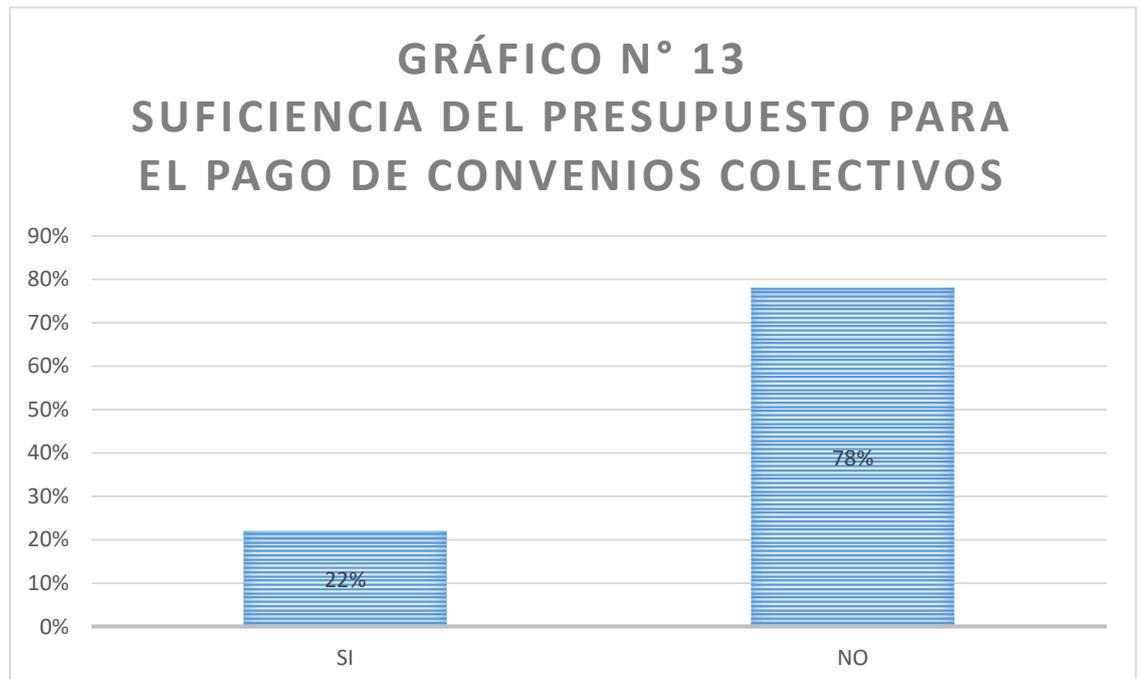
**TABLA N° 13**

**SUFICIENCIA DEL PRESUPUESTO PARA EL PAGO DE CONVENIOS  
COLECTIVOS**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
SI	2	22%
NO	7	78%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El 22% de jefes de recursos humanos concuerda que el presupuesto que asigna el Estado es suficiente para el pago de los convenios colectivos y el 78% de jefes de recursos humanos considera que el presupuesto que asigna el Estado no es suficiente para el pago de los convenios colectivos.

Esto nos quiere decir que la disponibilidad presupuestaria que asigna el Estado para el pago de los convenios colectivos no es suficiente, ya que como se sabe la disponibilidad presupuestaria para el pago de estos beneficios obedece al equilibrio presupuestario que maneja el Estado, opinión que es compartida por el 78% de los Jefes de Recursos Humanos.

6. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenios colectivos?

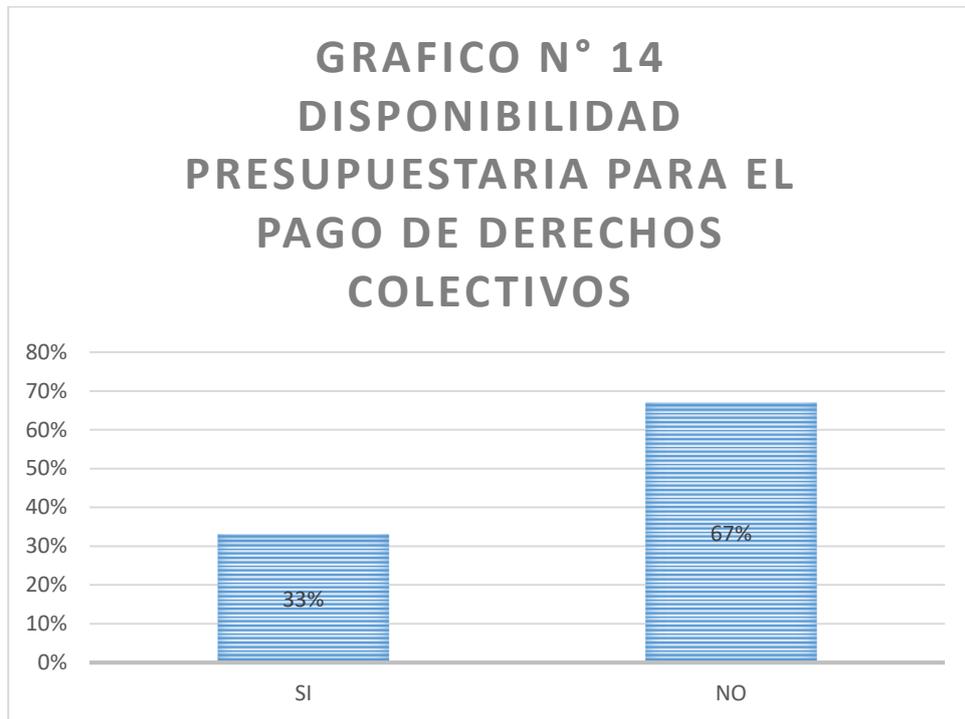
**TABLA N° 14**

**DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA PARA EL PAGO DE  
CONVENIOS COLECTIVOS**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
SI	3	33%
NO	6	67%
<b>TOTAL</b>	9	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a jefes de recursos humanos en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 10-09-2019.

**Elaborado:** Castillo y Quispe.

#### **ANALISIS E INTERPRETACION:**

El 33% de los Jefes de Recurso Humanos consideran que las municipalidades cuentan con disponibilidad presupuestaria para el cumplimiento de los convenios colectivos, caso contrario del 67% de los Jefes de Recursos Humanos opinan que las municipalidades no cuentan con disponibilidad presupuestaria para el cumplimiento de los convenios colectivos.

Esto nos quiere decir que no existe disponibilidad en las municipalidades para el pago de los convenios colectivos, situación que se refleja durante el proceso de negociación colectiva, así como en el cumplimiento de los convenios colectivos, siendo que esta opinión es compartida por el 67% de los Jefes de Recursos Humanos Encuestados.

## 5.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

### 5.2.1 Contrastación de las Hipótesis Específicas

#### Hipótesis Especifica N° 1

**El plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca**

Esta hipótesis está debidamente comprobado conforme a los resultados obtenidos, del Gráfico N° 02 donde se puede observar que el 52% de trabajadores del régimen CAS manifiestan que su derecho a sindicación se encuentra limitado por los contratos laborales suscritos con sus empleadores; asimismo el 54% de trabajadores refieren que este mismo contrato restringe el uso y disfrute del derecho de negociación colectiva; postura que comparte el 56% de los jefes de recursos humanos de las municipalidades de la provincia de Chupaca quienes señalan que los contratos CAS limitan los derechos colectivos (sindicación y negociación colectiva) información obtenida del Grafico N°10. Identificándose que una de las causas limitantes se atribuye al plazo establecido en el contrato CAS, tal como lo señala el 58% de trabajadores del régimen CAS quienes opinan que el plazo de sus contratos no les permiten hacer uso y disfrute de sus derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva; opinión que a la ves es compartida con el 56% de jefes de recursos humanos quienes reiteran que el plazo suscrito bajo el Decreto Legislativo N° 1057, es una limitante para el uso y disfrute de derechos colectivos de parte de los servidores, información obtenida de los Gráficos N° 01 y 09 respectivamente. Finalmente siguiendo el mismo razonamiento se tiene que el 55% de los trabajadores del régimen CAS atribuyen a que los contratos laborales con los que cuentan no les permiten ejercer su libertad

sindical individual activa, por medio del cual puedan afiliarse o conformar un sindicato información que se evidencia en el Gráfico N° 03; ya que como se sabe los contratos celebrado por los trabajadores del régimen CAS son por periodos de tres meses, los mismos que son prorrogados mediante adendas, lo cual no garantiza que estos trabajadores puedan hacer uso del derecho que le brinda el Estado.

### **Hipótesis Específica N° 02**

**La escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca.**

La capacitación busca que los trabajadores obtengan un conocimiento extra acerca de un tema u ocupación en específico, tomando en consideración la importancia de esto en el desarrollo íntegro del trabajador se hace necesario que este sea capacitado por su empleador, siendo en el presente caso que las municipalidades a través de sus Jefes de Recursos Humanos cumplen esa labor; la misma que no es cumplida al momento de la incorporación a su centro laboral, ya que el 75% de los trabajadores del régimen CAS manifiestan que no fueron capacitados sobre sus derechos colectivos al momento que fueron incorporados a su centro laboral información que se evidencia con el gráfico N° 04. Asimismo del Gráfico N° 05 se tiene que el 63% de los trabajadores del régimen CAS señalan que nunca son capacitados sobre sus derechos colectivos (sindicación y negociación colectiva) situación que se convierte en una limitante para el uso y disfrute de los mismos, ya que como se sabe todos los trabajadores tuvieron diferentes formaciones universitarias, técnicas y en algunos casos no llegaron a acceder a ninguna de las

anteriores, siendo por ello que se hace necesario la capacitación al personal, sin embargo, se evidencia que el 56% de jefes de recursos humanos de las municipalidades de la Provincia de Chupaca señalan que nunca capacitan a los trabajadores CAS sobre sus derechos colectivos, siendo que esta ausencia de capacitaciones da a lugar a letargo de los trabajadores CAS para hacer el uso y disfrute de los derechos colectivos; por ello esta hipótesis está debidamente comprobada.

### **Hipótesis Específica N° 3**

**El restringido conocimiento de las autoridades municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca.**

Esta hipótesis está debidamente comprobada conforme se evidencia del grafico N° 12 donde el 67% de los Jefes de Recursos Humanos manifiestan que tienen restricciones para lograr el conocimiento pleno sobre los derechos (sindicación y negociación colectiva) de los trabajadores del régimen CAS, situación que puede ser atribuida a múltiples factores económicos, académicos, sociales, etc., contexto que da lugar a que exista un restringido conocimiento por parte de los jefes de recursos humanos sobre los derechos colectivos, situación que es percibida por el 52% de los trabajadores del régimen CAS quienes opinan que los jefes de recursos humanos o el que haga a sus veces dentro de las municipalidades, donde laboran no tienen dominio sobre el tema de derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva información obtenida del grafico N° 06, lo cual genera que estos no se encuentran preparados para poder capacitar a los trabajadores debido a su poco conocimiento sobre derechos colectivos y específicamente en

negociación colectiva, en tal sentido podemos afirmar que esta hipótesis es verdadera.

#### **Hipótesis Específica 4**

**La escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca**

El 86% de los trabajadores del régimen CAS refiere que el presupuesto asignado por el Estado para el pago de convenios colectivos no es suficiente, opinión que es compartida con el 78% Jefes de Recurso Humanos quienes opinan lo mismo, información obtenida de los gráficos N° 07 y 13 respectivamente. Asimismo, del Gráfico N ° 08 se tiene que el 76% de los trabajadores del régimen CAS opinan que las municipalidades no cuentan con disponibilidad presupuestaria para el pago de convenios colectivos, ya que cada presupuesto es solicitado con un año de anticipación y muchas veces el presupuesto designado no resguarda a las necesidades de los trabajadores, opinión compartida con el 67% de los Jefes de Recursos Humanos datos obtenidos del gráfico N° 14.

### **5.3 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **5.3.1 Hipótesis Específica 1**

**EL plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio de derechos colectivos del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca.**

Los servidores contratados bajo el contrato administrativo de servicio –CAS suscriben un contrato de plazo determinado, el cual puede ser renovado de acuerdo

a la necesidad de la entidad, el plazo de renovación no debe ser mayor a un año fiscal, situación que se encuentra regulado en el numeral 1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, prescribe que: “El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prorroga o renovación anterior”, situación que no permite la estabilidad laboral en estos trabajadores, ya que nada les garantiza que su contrato laboral pueda ser renovado por un periodo superior a un año fiscal.

Esta situación genera que se reconozca parcialmente los derechos colectivos de los servidores del régimen CAS que no cuentan con estabilidad laboral, que evite que el empleador puede suspender el contrato sin causa alguna, opinión que es compartida en los trabajos de investigación de Condezo(2012) y Colantes (2016), siendo que esta situación genera una incertidumbre en los trabajadores, ya que son contratados generalmente por un periodo de tres meses, periodo que resulta insuficientes para hacer uso de los derechos colectivos, tal cual se demuestra en la presente investigación en los gráficos N° 01, 02, 03, 09 y 10, debido que para el ejercicio del derecho a la libertad sindical positiva se requiere mayor tiempo, ya que para la constitución o afiliación de sindicato, se necesita de un periodo superior, más aun teniendo en consideración que los sindicatos tienen como objetivo obtener mayores beneficios para sus agremiados, ejerciendo para ello el derecho de negociación colectiva mediante el cual los servidores buscan

obtener mejoras económicas y no económicas, partiendo de la premisa que estos trabajadores se encuentran debidamente sindicalizados y que hayan participado de la negociación colectiva, sin embargo, esta situación no les garantiza que puedan beneficiarse del convenio colectivo suscrito con la municipalidad, ya que el mismo será ejecutado al año siguiente de su celebración, situación que no avala que el trabajador CAS pueda verse beneficiado ya que no posee estabilidad laboral. Por ello se llega a la conclusión que la hipótesis es verdadera.

### **5.3.2. Hipótesis Específica 2**

#### **La escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca**

La capacitación de los servidores civiles de acuerdo al artículo 9 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- reglamento de la Ley N °30057, refiere que la Oficina de Recursos Humanos son los responsables de conducir la capacitación en la entidad, atendiendo a la formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones, asimismo se debe entender que esta formación va ha acompañado de la capacitación de sus derechos laborales, ya que la capacitación implica el desarrollo integral de la persona, en este sentido es necesario que el trabajador conozca de manera plena sus derechos. Partiendo de la premisa antes señalada es necesario la capacitación referente a los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, toda vez que estos necesitan conocer con claridad sus derechos , ya que muchos de estos trabajadores refieren que casi nunca son capacitados especialmente sobre los derechos antes mencionados, razón por la cual algunos trabajadores no le dan la debida

importancia o en su defecto muestran desconocimiento ante sus derechos colectivos por falta de capacitación, tal como se puede observar en los gráficos 04, 05 y 11. Sin embargo sería muy beneficiosa si el Estado toma interés en capacitar a los trabajadores del régimen CAS y ello implicaría el mejor desenvolvimiento en sus labores como en la mejora de sus condiciones de vida y la de su familia opinión compartida en los trabajos de investigación de Canepa y Ocampos (2017), donde señala que la gestión de rendimiento, la gestión de capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral. Por estas razones podemos señalar que la hipótesis es verdadera.

### **5.3.3. Hipótesis Específica 3**

**El restringido conocimiento de las autoridades Municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca**

Tomándose en consideración que los Jefes de Recursos Humanos son los actores responsables de la capacitación al nivel de la formación laboral y profesional de los trabajadores en el sector público, conforme al artículo 12° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- Reglamento de la Ley N°30057.

Siendo que para ello se hace necesario que estos funcionarios se encuentren debidamente capacitados, ya que como se sabe el área de gestión de talento humano guarda una relación estadísticamente significativa con el desempeño de los trabajadores.

Asimismo estos funcionarios deben de conocer de manera eficiente los derechos de los trabajadores, derechos colectivos e individuales, ya que como se

sabe estos funcionarios son los primeros que brindan una orientación ante cualquier duda o incertidumbre que pueda producirse en los trabajadores, por ello se hace necesario que el acceso a la información sobre los derechos de los trabajadores se encuentra limitado, sin embargo se ha determinado en la presente investigación que el 67% de los Jefes de Recursos Humanos manifiesta que existe restricciones en el acceso al conocimiento pleno sobre los derechos colectivos, para poder capacitar a los trabajadores del régimen CAS gráficos N°12, situación que perjudica a los trabajadores de las entidades municipales, debido a que como muchos de los que ejercen dicho cargo no cumplen con las exigencias del perfil técnico o profesional, postura a la que concluyo en su investigación Manuel (2013), del mismo se ha evidenciado que el 52% de los trabajadores del régimen CAS sostienen que los Jefes de Recursos Humanos no tienen dominio del tema sobre derechos colectivos, generando que esta situación afecta en el uso de los derechos colectivos por parte de los trabajadores del régimen CAS. Por lo expuesto se puede concluir que la hipótesis es verdadera.

#### **5.3.4. Hipótesis Específica 4**

**La escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca**

El Derecho de la negociación colectiva se encuentra garantizado por los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por el Perú, también por fundamento jurídico descritos en los artículos 42° y 28° de la Constitución Política del Estado, es el derecho por el cual los trabajadores debidamente sindicalizados presentan sus pliegos de reclamos solicitando mejoras

económicas y no económicas, producto del proceso de negociación colectiva se suscribe los convenios colectivos donde se plasma los beneficios adquiridos producto de la negociación.

La primera fase es el Trato directo generalmente se realiza al interior de la institución, sin ningún tipo de intermediario en la que los trabajadores o servidores exponen su pliego de petición sustentándolo y defendiendo sus posiciones basándose en sus necesidades y de igual forma los representantes de la instituciones también exponen sus puntos de vista explicando la situación económica y financiera de esta, es decir su disponibilidad presupuestaria para el pago de estos beneficios sociales, tomando en consideración el principio de equilibrio presupuestal.

Por ello existe ocasiones en las que por razones de política presupuestal la negociación colectiva en el Sector Público se ve restringido en su ámbito de negociación, opinión que es compartida por Rivera (2017) en su trabajo de investigación, donde se refiere que el presupuesto constituye uno de los límites clásicos del derecho a la negociación colectiva, situación que es reafirmado en el presente trabajo de investigación conforme a los gráficos N° 07, 08, 13 y 14 donde se evidencia que la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado para el pago de convenios colectivos se convierte en un límite para el ejercicio de los derechos colectivos, por parte de los trabajadores del régimen CAS. Por ello concluimos que la hipótesis es verdadera.

## CONCLUSIONES

1. El plazo determinado de los contratos laborales suscrito por los trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, limitan el ejercicio de los derechos colectivos( sindicación y negociación colectiva), ya que tanto los servidores de dicho régimen así como los jefes de recursos humanos concuerdan que el tiempo de duración de los contratos administrativo de servicios de los servidores son muy menesterosos, situación contraria a los contratos de plazo indeterminado suscrito por servidores de los regímenes 728 y 276.
2. La escasa capacitación de los trabajadores es una limitante para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, ya que al no existir ninguna capacitación sobre derechos colectivos genera que exista una deficiencia para aclarar o afianzar los conocimientos de los servidores civiles, referente al uso y disfrute de los derechos colectivos (sindicación y negociación colectiva) de los trabajadores del régimen CAS.
3. Las restricciones en el acceso a la información sobre derechos colectivos genera que los jefes de recursos humanos o el que haga a sus veces tenga un restringido conocimiento

sobre los derechos colectivos, condición que a la vez resulta una limitante para el ejercicio del derecho colectivo( sindicación y negociación colectiva) de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, ya que estos al no estar capacitados se encuentran limitados para poder orientar o dilucidar dudas de los servidores civiles.

4. La escasa disponibilidad presupuestaria para el pago de beneficios colectivos suscritos entre los servidores civiles y representantes de las municipalidades de la Provincia de Chupaca, resultan ser una limitante para el ejercicio del derecho colectivo( sindicación y negociación colectiva), esto debido a que el Estado bajo la excusa que el presupuesto debe de estar en armonía con el principio del equilibrio presupuestario no permite que los pliegos petitorios puedan ser satisfechas en su absoluta demanda.
5. Las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de Provincia de Chupaca, son: El plazo determinado de duración del contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen CAS, el restringido conocimiento de las autoridades municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Congreso de la República del Perú dictar normas a fin de garantizar el uso y disfrute oportuno de los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, ya que el Estado no solo debe buscar reconocer derechos a los trabajadores, sino que también debe proporcionar las condiciones necesarias para el uso de las mismas, siendo en este caso necesario que el periodo de contrato sea de tiempo indeterminado.
2. Se recomienda al Congreso de la Republica que modifique el artículo 10 de la Ley N°30057, para que se incorpore la capacitación al personal sobre sus derechos individuales y colectivos, ya que no solo se debe procurar un mejor desempeño en sus labores sino que también debe implicar un desarrollo integral, a través del cual los trabajadores puedan ser capacitados sobre sus derechos colectivos, labor que deberá de encomendarse al área de recursos humanos o la que haga a sus veces en las municipalidades.
3. Asimismo, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la ciudad de Huancayo, que capacite a los servidores civiles y jefes de recursos

humanos referente a la importancia, uso y disfrute de los derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva e individuales.

4. Se recomienda al Ministerio de Economía y Finanzas habilitar una partida presupuestal, para el pago exclusivo de beneficios sociales celebrados por los trabajadores del régimen CAS.
5. Se recomienda a los trabajadores organizarse en sindicatos y/o comités sindicales, a fin de velar por el pleno uso y ejercicio de sus derechos colectivos, de la misma forma se sugiere acudir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para ser orientados y capacitados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Vargas, J.D. (2019) La Contratación del Trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la Municipalidad Distrital de Huayopata y el decreto Legislativo N° 1057 (Tesis Para Optar el Título Profesional de Abogado). Universidad Andina del Cusco, Perú. <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3088/1/JeanTesisbachiller2019.pdf>,
- Acuña Gonzales, J. D. (2018). Convencionalización de la contratación administrativa de Servicios” .( Tesis para optar el grado académico de magister en derecho de la empresa con mención en gestión empresarial). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%C3%91A\\_GONZALES\\_JESUS\\_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%C3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez Pedroza, A y Álvarez Medina, O (2018). Presupuesto Público Comentado 2018 presupuesto por resultados y presupuesto participativo. Lima; Perú. Instituto Pacifico S.A.C. Primera edición.
- Anónimo.(2010). Balotario Desarrollado para el concurso de selección y nombramiento de jueces y fiscales. Lima; Perú. UBI LEX Asociados S.A.C.

Arévalo Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo: the labor Unión Law. Lex de la Facultad de derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas. (20), 378. [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/1449-5352-2-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/1449-5352-2-PB%20(3).pdf) .

Autoridad Nacional del Servicio Civil. Contrato administrativo de servicio (CAS). Perú: Lima, consultado el [30 de setiembre del 2020]. <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/>

Blanch, J.M, Sahagún, M y Cervantes, G (2010). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Copyright 2010by the Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España.

Caballero Romero, A citado por Montero Yaranga, I .W y De la Cruz Ramos, M. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Graficorp. Grupo Centro S.A.C. Huancayo, Lima.

Canepa Maceda, C y Ocampos Rujel, F(2017). Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyando Tumbes, 2016. (Para optar el título profesional de licenciado en administración). Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Céspedes Camacho, M. M. (2019). La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017 (Tesis para Optar el Grado Académico de: Doctora en Derecho). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMA>

[CHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#),

Collantes Berrío, Y (2016). El contrato administrativo de servicio y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje- Tacna 2015. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna. Tacna, Perú.  
[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190\\_2017\\_collantes\\_berrios\\_y\\_fcje\\_derecho\\_ciencias\\_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Condezo Taipicuri, M. I. (2012). Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios (Tesis para Optar el Título Profesional de Abogado). Universidad Privada Norbert Wiener S.A. Lima, Perú.  
<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Dolorier torres, J. (2010). Tratados practica de derecho laboral. Lima, Perú: Editorial Buho E.I.R.L.

Jiménez Coronado, L.G (2018). Beneficios laborales en el sector público. Perú: Lima. Copyright2018. Instituto Pacifico S.A.C.

Manuel Choquecota, R.F(2013). La gestión de recursos humanos y sus incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoria de recursos humanos. (Para optar el grado académico de maestro en ciencias con mención en contabilidad: auditoria). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna. Tacna, Perú.  
<http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín 001-2010.

[http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html)

Montero Yaranga .I .W y De la Cruz Ramos, M.(2016). Metodología de la Investigación Científica. Graficorp. Grupo Centro S.A.C. Huancayo, Lima.

Opinión legal Nª 047-2016/DTN. OSCE

Organización Internacional del Trabajo (2020). Co87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948(núm.87).Ginebra.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232#A11](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232#A11). [consultado el día 18-09-2020].

Organización Internacional del Trabajo (2020). Co98-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949(núm.98).Ginebra.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL\\_O\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C098)

Organización Internacional del Trabajo (2020). Co151-Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978(núm.151).Ginebra.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296)

Palomino Fernández, N.D. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.  
[http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3468/Haro\\_Vargas\\_Carlos.pdf?sequence=1](http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3468/Haro_Vargas_Carlos.pdf?sequence=1)

Presidencia del consejo de Ministros(2019). ¿Qué diferencia existe entre disponibilidad presupuestaria y certificado presupuestario?. Lima, Perú.  
[https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/consulta\\_frecuente\\_90092122/](https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/consulta_frecuente_90092122/).

Rivera Parra, A. (2017). Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú ( Tesis para optar el título de abogado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.  
[file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Rivera%20Parra%20Anabella%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Rivera%20Parra%20Anabella%20(1).pdf) .

Tribunal Constitucional. (2010). STC. 002-2010-PI/TC. Lima, Perú. Fundamento 19.

Tribunal Constitucional. Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf>

Varela Bohórquez, F.( 2016). Curso “Derecho Colectivo del trabajo. Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura. Lima, Perú. 18.

Villavicencio Rios, A.(2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Lima, Perú: Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C.

Witker J y Larios R citado por Montero Yaranga .I .W y De la Cruz Ramos, M.(2016). Metodología de la Investigación Científica. Graficorp. Grupo Centro S.A.C. Huancayo, Lima.

# ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES /INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>P. General</b>	<b>O. General</b>	<b>H. General</b>	Causas que limitan el ejercicio de los Derechos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Método general</b> Método inductivo- deductivo</li> <li>• <b>Método específico</b> Método Descriptivo</li> <li>• <b>Método particular</b> Método sociológico</li> <li>• <b>Tipo de investigación</b> Básico</li> <li>➤ <b>Nivel</b> Descriptivo</li> <li><b>Diseño de investigar</b> Diseño no experimental transeccional (Descriptivo simple) M ——— O M= Observación de la muestra de Estudio O= Resultado del estudio.</li> <li>• <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> Trabajadores del Régimen CAS y Jefes de Recursos Humanos de la municipalidades de la Provincia de Chupaca</li> <li>• <b>Muestra:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 83 Trabajadores del Régimen CAS.</li> <li>➤ 9 Jefes de Recursos Humanos.</li> </ul> </li> <li>• <b>Técnicas E instrumento de investigación</b> Encuesta (Cuestionario de preguntas).</li> </ul>
¿Cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019?	Describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al Régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.	Las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, son: el Plazo determinado de duración del contrato, la escasa capacitación de los trabajadores del régimen CAS, el restringido conocimiento de las autoridades Municipales y la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado para las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019.	<b>INDICADORES</b> X1= El plazo determinado del contrato laboral X2=Escasa capacitación de los trabajadores X3= Restringido conocimiento de las autoridades Municipales X4= Escasa disponibilidad presupuestaria del Estado	
<b>P. Especifico</b>	<b>O. Especifico</b>	<b>H. Especifico</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.¿Cómo el plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del Derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019?</li> <li>2.¿Cómo la escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019?</li> <li>3.¿Cómo el restringido conocimiento de las autoridades Municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019?</li> <li>4.¿Cómo la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Describir cómo el plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del Derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>2.Determinar como la escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>3.Determinar como el restringido conocimiento de las autoridades Municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>4.Determinar como la escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El plazo determinado del contrato laboral limita el ejercicio del Derecho colectivo del trabajador sujeto al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>2. La escasa capacitación de los trabajadores limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>3. El restringido conocimiento de las autoridades municipales limita el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> <li>4. La escasa disponibilidad presupuestaria del Estado limita el ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca, 2019.</li> </ol>		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS / INSTRUMENTOS	ESCALAS DE MEDICIÓN
<b>V = CAUSAS QUE LIMITAN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</b>	Son todos aquellos hechos o situaciones que restringen es uso y disfrute de los derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva.	<b>X1=</b> Contrato Laboral	I1. El Plazo determinado del contrato laboral	1. Injerencia de la duración del contrato laboral del trabajador del Régimen CAS en el uso del derecho a la sindicación 2. Injerencia de la duración del contrato laboral del trabajador del Régimen CAS en el uso del derecho a la Negociación Colectiva	Encuesta (Cuestionario De Preguntas)	Escala Nominal
		<b>X2=</b> Capacitación de los trabajadores	I1. Escasa capacitación de los trabajadores	1. Capacitación del personal sobre sus derechos colectivos al momento de incorporarse a su centro laboral. 2. Capacitación del personal sobre sus derechos colectivos durante el periodo laboral del trabajador.		
		<b>X3=</b> Conocimiento del personal de Recursos Humanos o la que haga a sus veces	I1. Restringido conocimiento de las autoridades municipales	1. Conocimiento del jefe del área de RR.HH o la que haga a sus veces sobre derechos colectivos.		
		<b>X4=</b> Disponibilidad Presupuestaria de la Entidad.	I1. Escasa disponibilidad presupuestaria del Estado	1. Disponibilidad presupuestaria para el pago de beneficios sociales.		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
<b>V = CAUSAS QUE LIMITAN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</b>	<b>X1=</b> Contrato Laboral	I1. El Plazo determinado del contrato laboral	1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?	( ) Si ( ) No
			2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen de CAS?	( ) Si ( ) No ( ) Algunas Veces
			3. Considera Ud., ¿Que el contrato laboral con que cuenta le permite afiliarse o conformar un sindicato?	( ) Si ( ) No
	<b>X2=</b> Capacitación de los trabajadores	II. Escasa capacitación de los trabajadores	1. ¿Usted al incorporarse a su centro laboral fue capacitado sobre sus derechos colectivos?	( ) Si ( ) No ( ) Algunas Veces
			2. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH o área similar dentro de la municipalidad donde labora, le capacita sobre derechos colectivos?	( ) Mensual ( ) Semestral ( ) Anual ( ) Nunca
	<b>X3=</b> Conocimiento del personal de Recursos Humanos o la que haga a sus veces	I1. Restringido conocimiento de las autoridades municipales	1. ¿El jefe del área de RR.HH o la que haga a sus veces dentro de la municipalidad donde usted labora, demuestra tener dominio del tema de derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva?	( ) Si ( ) No ( ) En algunos casos
	<b>X4=</b> Disponibilidad Presupuestaria de la Entidad.	I1. Escasa disponibilidad presupuestaria del Estado	1. ¿Cree usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?	( ) Si ( ) No
			2. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenio colectivo?	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA

VARIABLE	INDICADORES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
<b>V = CAUSAS QUE LIMITAN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</b>	<b>X1=</b> Contrato Laboral	II. El Plazo determinado del contrato laboral	1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?	( ) Si ( ) No
			2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen de CAS?	( ) Si ( ) No ( ) Algunas Veces
	<b>X2=</b> Capacitación de los trabajadores	II. Escasa capacitación de los trabajadores	1. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH o área similar dentro de la municipalidad, capacita al personal CAS sobre sus derechos colectivos?	( ) Mensual ( ) Semestral ( ) Anual ( ) Nunca
				1. Usted cree ¿Que tiene alguna restricción para lograr el conocimiento pleno sobre los derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva, de los trabajadores del régimen CAS?
	<b>X3=</b> Conocimiento del personal de Recursos Humanos o la que haga a sus veces	II. Restringido conocimiento de las autoridades municipales	1. ¿Cree usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?	( ) Si ( ) No
				2. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenio colectivo?
	<b>X4=</b> Disponibilidad Presupuestaria de la Entidad.	II. Escasa disponibilidad presupuestaria del Estado	1. ¿Cree usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?	( ) Si ( ) No
				2. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenio colectivo?



**UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**CUESTIONARIO**

**TITULO : “LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA”**

**OBJETIVO :** Recoger las opiniones de la muestra de estudio sobre las limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS.

**DIRIGIDO :** Trabajadores CAS ( )

**INSTRUCCIONES:**

Agradecemos marcar con un aspa (X) la alternativa que considera la más apropiada en las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?

( ) Si

( ) No

2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen de CAS?

<b>DERECHOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>
Derecho a la sindicalización			
Derecho a la Negociación colectiva			

3. Considera Ud., ¿Que el contrato laboral con que cuenta le permite afiliarse o conformar un sindicato?

( ) Si

( ) No

4. ¿Usted al incorporarse a su centro laboral fue capacitado sobre sus derechos colectivos?

( ) Si

( ) No

( ) Algunas veces

5. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH o área similar dentro de la municipalidad donde labora, le capacita sobre derechos colectivos?

- Mensual
- Semestral
- Anual
- Nunca

6. ¿El jefe del área de RR.HH o la que haga a sus veces dentro de la municipalidad donde usted labora, demuestra tener dominio del tema de derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva?

- Si
- No
- En algunos casos

7. ¿Cree usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?

- Si
- No

8. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenio colectivo?

- Si
- No



**UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**CUESTIONARIO**

**TITULO** : “LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA”

**OBJETIVO** : Recoger las opiniones de la muestra de estudio sobre las limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS.

**DIRIGIDO** : Jefe de RR.HH ( )

**INSTRUCCIONES:**

Agradecemos marcar con un aspa (X) la alternativa que considera la más apropiada en las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera usted que el plazo establecido en el contrato laboral del régimen CAS, limita en el uso y disfrute de los derechos colectivos?

- ( ) Si  
( ) No

2. ¿Qué derechos colectivos de los trabajadores, cree usted que se limita en los contratos celebrados bajo el régimen de CAS?

<b>DERECHOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>
Derecho a la sindicalización			
Derecho a la Negociación colectiva			

3. ¿Con que frecuencia el área de RR.HH o área similar dentro de la municipalidad, capacita al personal CAS sobre sus derechos colectivos?

- ( ) Mensual  
( ) Semestral  
( ) Anual  
( ) Nunca

4. Usted cree ¿Que tiene alguna restricción para lograr el conocimiento pleno sobre los derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva, de los trabajadores del régimen CAS?

- ( ) Si  
( ) No  
( ) Algunas veces

5. ¿Cree usted que el presupuesto que asigna el Estado, para el pago de beneficios laborales producto de los convenios colectivos son suficientes?

- ( ) Si  
( ) No

6. ¿Considera usted que las municipalidades cuentan con la disponibilidad presupuestaria, para el cumplimiento de los convenio colectivo?

- ( ) Si  
( ) No

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 29 de agosto del 2020.

Sr. ....

Nos dirigimos a usted como investigadoras de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, en la que se viene realizando un trabajo de investigación titulada **“LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS EN LAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA”**, que por las características de la presente investigación, se hace necesario la aplicación de encuestas que se encuentran dirigidas a los trabajadores del Régimen CAS y Jefes de Recursos Humanos, a fin de poder obtener información referente a las causas que limitarían los derechos colectivos de los trabajadores del régimen CAS, siendo que para poder llevar a cabo dicha acción se necesita de su aprobación.

Motivo por el cual solicito a su personal la autorización para la toma de los datos, para el éxito de este cuestionario.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi estima y admiración.

.....

Investigadora

Rocio Miriam, Castillo Melgar

Investigadora

Quispe Perales, Elvira Grimalda

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento.

Nombre y apellidos: .....

DNI N°:.....

Fecha : .....

"Año de la Universalización de la Salud"

**ADMINISTRADO** : ROCIO MIRIAM CASTILLO MELGAR  
**ASUNTO** : INFORMACION SOBRE SINDICATOS CONFORMADOS POR TRABAJADORES DEL REGIMEN CAS  
**REFERENCIA** : DOC. RMP N°2523 DE FECHA 03-10-2020  
**DIRECCIÓN** : Jr. 6 de agosto S/N Pilcomayo  
milagrosmiriam@hotmail.com

---

Visto del documento con RMP N°2523-HYO de fecha 03 de octubre del 2020, y remitido a esta Dirección con registro de sistema documentario Doc.04336739; Exp.02980927, presentado por ROCIO MIRIAM CASTILLO MELGAR con DNI N°47611857, solicitando información sobre sindicatos conformados por trabajadores del Régimen CAS.

- Que de la revisión del documento presentado, sobre INFORMACION DE CUANTAS MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE CHUPACA DE LOS AÑOS 2018 AL 2020 CUENTAN CON SINDICATOS CONFORMADOS POR TRABAJADORES DEL REGIMEN CAS, CUANTAS DE ESTAS YA HAN SIDO BENEFICIADAS POR CONVENIOS COLECTIVOS Y CUANTAS ENTIDADES DE LA REGIÓN JUNIN CUENTAN CON SINDICATOS CONFORMADOS POR TRABAJADORES DEL REGIMEN CAS.
- Se comunica que en nuestros registros, no se tienen inscritos SINDICATOS CONFORMADOS POR TRABAJADORES CAS EN LA PROVINCIA DE CHUPACA y en la REGIÓN JUNIN.

**Notifíquese**

Huancayo 06 de octubre de 2020



**CPC LUIS ENRIQUE GUILLERMO RAMON**  
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN