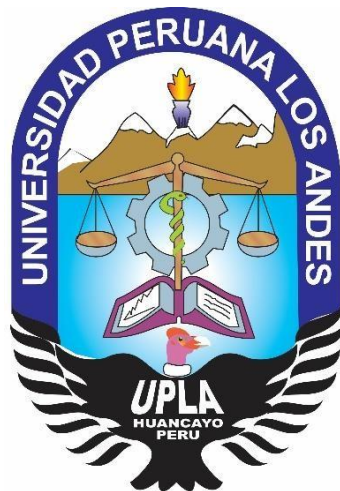


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

### Escuela Profesional de Derecho



## TESIS

Titulo	: <b>El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020</b>
Para optar	: <b>El título profesional de Abogado</b>
Autor	: <b>Bachiller Cornelio Roy Ortiz Clemente</b>
Asesor	: <b>Mg. Rosa E. Solorzano Macetas</b>
Línea de inv. Institucional	: <b>Desarrollo Humano y Derechos</b>
Fecha de inicio y Culminación	: <b>Noviembre de 2020 a marzo de 2021</b>

HUANCAYO – PERU  
2021

## **AGRADECIMIENTOS**

La presente tesis intitulada EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACION DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO, 2020, no habría sido desarrollada sin la participación y colaboración de muchas personas, a las cuales quiero agradecer de modo especial.

En primer lugar, a mi familia, por brindarme su apoyo constante y demostrar paciencia en el desarrollo de mi tesis. Así también quiero agradecer a la asesora de la tesis, Abg. Rosa Evelin Solórzano Macetas, cuya guía y consejos me han servido de mucho en la elaboración y finalización de esta tesis.

Por otro lado, quiero agradecer a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Barranco, por permitirme el acceso a la ejecución de esta tesis, así como brindarme facilidades para su culminación. Del mismo modo, quiero mostrar mi profundo agradecimiento a los obreros de limpieza pública de dicha municipalidad, sin cuyo aporte, esta tesis no sería posible, a ustedes, muchas gracias.

## **DEDICATORIA:**

A mis padres por darme la vida y el amor; a mi esposa por enseñarme a valorar la vida, y mis hijos por permitirme inculcarles el amor a la patria y cuidar a nuestra madre tierra; a los docentes de la universidad por transmitir sus conocimientos, sin los cuales no hubiere tenido el razonamiento que empleo al momento de actuar diariamente.

# ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xi
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
CAPITULO I:	
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema .....	1
1.2. Delimitación del problema.....	9
1.2.1. Espacial.....	9
1.2.2. Temporal.....	9
1.2.3. Conceptual .....	9
1.3. Formulación del problema.....	10
1.3.1. Problema general .....	10
1.3.2. Problemas específicos.....	10
1.4. Justificación.....	10

1.4.1.	Social .....	10
1.4.2.	Científica .....	11
1.4.3.	Metodología.....	12
1.5.	Objetivos.....	13
1.5.1.	Objetivo General .....	13
1.5.2.	Objetivos específicos.....	13
1.6.	Marco teórico: antecedentes y marco conceptual.....	13
1.6.1.	Antecedentes de la investigación.....	13
1.6.1.1.	Locales .....	13
1.6.1.2.	Nacionales.....	15
1.6.1.3.	Internacionales .....	23
1.6.2.	Bases teóricas .....	27
1.6.2.1.	El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS .....	27
A.	Antecedentes y contexto del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS	27
B.	Acercamiento conceptual normativo, jurisprudencial y doctrinal .....	36
C.	Teorías que describen el contrato de servicios administrativos.....	39
D.	Peculiaridades de la norma de contrato de servicios administrativos-CAS.....	43
E.	Derechos laborales reconocidos en la normativa CAS.....	47
F.	Naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios-CAS .....	53

G.	Pronunciamiento jurisprudencial respecto de la constitucionalidad del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS .....	56
1.6.2.2.	Los derechos laborales de los trabajadores municipales .....	62
A.	Acercamiento conceptual normativo y doctrinario de los derechos laborales .....	62
B.	Expresión y características de los derechos laborales .....	65
C.	Derechos laborales reconocidos en la constitución .....	67
D.	Antecedentes normativos y jurisprudenciales en el régimen laboral de los trabajadores municipales .....	70
E.	Régimen laboral de los obreros municipales .....	73
F.	El principio de primacía de la realidad y protección al trabajador obrero municipal .....	74
1.6.2.3.	La Estabilidad Laboral .....	77
A.	Conceptualización .....	77
B.	Protección Constitucional .....	79
C.	Tipología Doctrinaria en la Estabilidad Laboral .....	80
D.	Aspectos Normativos .....	82
E.	Consideraciones Jurisprudenciales del Despido Arbitrario y la Estabilidad Laboral .....	83
1.6.2.4.	Expresión jurisprudencial de los derechos laborales de los trabajadores obreros municipales y el régimen CAS .....	86
1.7.	Marco conceptual .....	89

1.7.1.	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) .....	89
1.7.2.	Decreto Legislativo N° 1057: .....	90
1.7.3.	Decreto Legislativo 728 .....	90
1.7.4.	Derecho de los trabajadores obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.....	90
1.7.5.	Los beneficios sociales legales .....	91
1.7.6.	Las Labores permanentes .....	91
1.8.	Hipótesis .....	92
1.8.1.	Hipótesis general .....	92
1.8.2.	Hipótesis específicas.....	92
1.9.	Operacionalización de las variables.....	92
 CAPITULO II:		
METODOLOGÍA.....		
2.1.	Método de investigación.....	93
2.2.	Tipo de investigación.....	94
2.3.	Nivel de investigación .....	94
2.4.	Diseño de la investigación.....	95
2.5.	Población y muestra.....	95
2.6.	Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos .....	96
2.7.	Procedimientos de la investigación .....	96

2.8.	Técnicas y análisis de datos.....	96
2.9.	Aspectos éticos de la investigación .....	97
CAPITULO III:		
	RESULTADOS .....	97
3.1.	Presentación de resultados.....	97
3.1.1.	De la variable Independiente .....	97
3.1.2.	De la variable dependiente .....	101
3.2.	Contrastación de hipótesis .....	109
3.2.1.	De la hipótesis general.....	109
3.2.2.	De las hipótesis específicas .....	112
CAPITULO IV		
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	118
CAPITULO V:		
	CONCLUSIONES.....	131
CAPITULO VI:		
	RECOMENDACIONES .....	133
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	134
	ANEXOS .....	137



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Número de Servidores CAS -2009 al 2016.....	3
Tabla N° 2: Servidores civiles según régimen de contratación, 2016.....	4
Tabla N° 3: Servidores civiles según régimen de contratación, sin tener en cuenta a las carreras especiales.....	4
Tabla N° 4: Participación de servidores civiles cas según nivel de gobierno, 205.....	6
Tabla N° 5: Cuadro de Operacionalización de variables .....	92
Tabla N° 6:¿Usted labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana? .....	97
Tabla N° 7:¿Su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana? .....	98
Tabla N° 8:¿Su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido? .....	99
Tabla N° 9: En merito a su contrato ¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD? .....	100
Tabla N° 10:¿Percibe usted un depósito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios? .....	101
Tabla N° 11:¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)?.....	102
Tabla N° 12:¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?.....	103
Tabla N° 13: ¿Se le reconoce el derecho a percibir vacaciones anuales por un mes? .....	104

Tabla N° 14:¿Desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores?.....	105
Tabla N° 15:¿Ha sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada?.....	106
Tabla N° 16:¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo? .....	107
Tabla N° 17:¿Su empleador le ha pedido o encargado la realización de actividades o tareas distintas a las señaladas en su contrato, por un periodo de tiempo? .....	108
Tabla N° 18: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y los Derechos laborales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728.....	110
Tabla N° 19: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis general.....	110
Tabla N° 20: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y el reconocimiento de los beneficios sociales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728.....	112
Tabla N° 21: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis específica 1 .....	113
Tabla N° 22: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y la realización de labores permanentes de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728 .....	115
Tabla N° 23: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis específica 2.....	115

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: ¿Usted labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana? .....	98
Gráfico N° 2: ¿Su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana? .....	99
Gráfico N° 3: ¿Su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido? .....	100
Gráfico N° 4: En merito a su contrato ¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD? .....	101
Gráfico N° 5: ¿Percibe usted un depósito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios? .....	102
Gráfico N° 6: ¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)? .....	103
Gráfico N° 7: ¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año? .....	104
Gráfico N° 8: ¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año? .....	105
Gráfico N° 9: ¿Desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores? .....	106
Gráfico N° 10: ¿Ha sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada? .....	107
Gráfico N° 11: ¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo? .....	108

Gráfico N° 12: ¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo? ..... 109

Gráfico N° 13: Valor critico de Chi cuadrado para la hipótesis general..... 111

Gráfico N° 14: Valor critico de Chi cuadrado para la hipótesis especifica 1..... 114

Gráfico N° 15: Valor critico de Chi cuadrado para la hipótesis especifica 2..... 117

## RESUMEN

La presente investigación titulada “EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACION DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO, 2020”, tiene como objetivo, determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública, que por disposición legal deberían estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020. Para ello, se empleó el método de investigación inductivo – deductivo, siendo el tipo de carácter jurídico social, de nivel explicativo, con un diseño no experimental. La población se constituyó por 135 obreros municipales contratados bajo el régimen CAS, siendo la muestra 60 obreros municipales dedicados a las actividades de limpieza pública. Se concluyó que Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna  $H_a$ , se afirma que el decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.

**El autor.**

**Palabras clave:** Decreto Legislativo 1075, Obreros Municipales, Derechos laborales, beneficios sociales, actividades permanentes.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "Legislative Decree 1057 and its effects on the hiring of public cleaning workers of the Municipality of Barranco, 2020", aims to determine what are the effects that legislative decree No. 1057 produces on the labor rights of municipal public cleaning workers subject to the labor regime of private activity in the municipality of Barranco in 2020. For this, the inductive-deductive research method was used, being the type of social legal nature, explanatory level, with a non-experimental design. The population consisted of 135 municipal workers hired under the CAS regime, the sample being 60 municipal workers dedicated to public cleaning activities. It was concluded that there is sufficient statistical evidence to confirm the existence of a correlation or cause-effect relationship between Legislative Decree No. 1057 and the labor rights of municipal public cleaning workers subject to the labor regime of private activity, with a Chi square of Pearson: 28.421 y p Value (Sig.): 0.000, so there is a perfect correlation between both and confirming the alternative hypothesis  $H_a$ , it is stated that legislative decree No. 1057 has damaging effects on the labor rights of municipal public cleaning workers subject to the labor regime of private activity in the municipality of Barranco in 2020.

**The author**

**Keywords:** Legislative Decree 1075, Municipal Workers, Labor rights, social benefits, permanent activities

## **CAPITULO I:**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema**

El 28 de junio del año 2008, se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1057, a partir del día siguiente empezó a regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) de los servidores al servicio del Estado. Este dispositivo legal estableció a través de su artículo 2° que este tipo de contrato era aplicable al personal de todas las entidades públicas, sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, regulada por el Decreto Legislativo N° 276, y las que estaban sujetas el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El Decreto Legislativo N° 1057, posteriormente se complementó mediante el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, en la primera disposición se ratificó su alcance y en la segunda disposición se reconoció el derechos de los servidores públicos contratados bajo esta modalidad el descanso vacacional por quince (15) días, posteriormente, con fecha 7 de abril del 2012, entró en vigencia la Ley N° 29849, que estableció la eliminación progresiva del régimen CAS, y amplió el derechos de estos servidores públicos a que pudieran contar con treinta (30) días calendarios de vacaciones, similar al derecho que gozan otros servidores sujetos a regímenes laborales distintos.

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se creó para solucionar el problema que plantea la proliferación de Servicios No Personales (SNP) en

el sector público. Esta modalidad contractual se introdujo en la década de 1990 en respuesta a las limitaciones presupuestarias impuestas a la UE para contratar nuevo personal con el objetivo de ahorrar costes laborales y acceder a un sistema de contratación del sector público más flexible. El régimen CAS representa una modalidad especial del contrato de trabajo (el carácter laboral del régimen CAS fue declarado por la Corte Constitucional en agosto de 2010), que está reservado exclusivamente para el estado y no está sujeto a la ley basada en la carrera administrativa, el régimen, trabajo de ocupación privada u otras normas que regulen carreras administrativas específicas y que sean teóricamente de carácter temporal.

El reglamento anterior se aplica a todos los organismos públicos sujetos al Decreto Legislativo N ° 276, la Ley de Carreras Administrativas y Remuneración del Sector Público y otras normas que regulan determinadas carreras administrativas. Asimismo, para las instituciones públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas estatales y los proyectos de inversión pública. Cabe señalar que el CAS surgió como un régimen temporal que debe ser reemplazado gradualmente por el régimen regido por la Ley N ° 30057, Ley del Servicio Civil. El citado reglamento busca crear un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicios en las instituciones públicas del estado y para quienes tienen a su cargo su administración, el ejercicio de sus facultades y la prestación de servicios a los mismos para calcular. Con esto en mente, la reforma del servicio público tiene como objetivo lograr que las instituciones públicas del estado logren mayores niveles de efectividad y eficiencia, brinden servicios de calidad a través de un mejor servicio público y promuevan el desarrollo de las personas que lo hacen.



Según la información disponible en SERVIR utilizando como fuente la hoja de trabajo electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en diciembre de 2016 había aproximadamente 275.000 funcionarios bajo el régimen CAS (ver Tabla 1) en los tres niveles de gobierno bajo el Régimen CAS (ver Tabla 1) en el que el número de trabajadores contratados de la modalidad CAS disminuyó en 2011, mientras que aumentó en 2016.

*Tabla N° 1: Número de Servidores CAS -2009 al 2016*

Nº	Año	Nro. Servidores CAS
1	2009	156 573
2	2010	163 468
3	2011	148 344
4	2012	187 913
5	2013	227 195
6	2014	236 009
7	105	262 681
8	2016	275 140
<b>Total</b>		<b>1'657323</b>

*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Planilla Electrónica. Diciembre 2009 a diciembre 2016.

Los servidores CAS representan el 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral, siendo el segundo grupo más numeroso después de los servidores públicos sujetos a regímenes de carreras especiales (diplomáticos, docentes universitarios, profesionales de la salud, profesores de educación escolar, fuerzas armadas y policiales, servidores penitenciarios y del Ministerio Público, así como los integrantes de la carrera judicial), como figura en la Tabla 2.

Tabla N° 2: Servidores civiles según régimen de contratación, 2016

N°	Régimen de Contratación	Porcentaje
1	Carreras Especiales	44%
2	Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	22%
3	Decreto Legislativo N° 276	21%
4	Decreto Legislativo N° 728	13%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Planilla Electrónica.

Por otra parte, si excluimos a los servidores públicos bajo los regímenes de carreras especiales, como son docentes universitarios, diplomáticos, profesores del sector escolar, trabajadores del sector salud, fuerzas armadas y policiales, servidores penitenciarios y del Ministerio Público, integrantes de la carrera judicial) el grupo de servidores en el régimen CAS pasa a concentrar a la mayor parte del empleo público sujeto a un régimen laboral, esto implica el 40%, como se puede apreciar en la Tabla 3.

Tabla N° 3: Servidores civiles según régimen de contratación, sin tener en cuenta a las carreras especiales

<b>N°</b>	<b>Régimen de Contratación</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	<b>Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)</b>	<b>40%</b>
<b>2</b>	<b>Decreto Legislativo N° 276</b>	<b>38%</b>
<b>3</b>	<b>Decreto Legislativo N° 728</b>	<b>22%</b>
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Planilla Electrónica, diciembre 2016.*

El contrato CAS, es un contrato que se viene aplicando al momento de contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Barranco para labores de carácter permanente en las distintas áreas, aun cuando los funcionarios conocen que por disposición expresa del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, se ha establecido que los obreros que prestan servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Se consideró al momento de iniciar esta investigación, que los gobiernos locales se constituyen en uno de los tres (03) niveles de gobierno que representa al Estado, y por tanto ésta debe observar escrupulosamente la disposición contenida en el Artículo 44° de nuestra Constitución Política, en la cual se ha prescrito que el Estado debe garantizar la plena vigencia de los Derechos Humanos, entre estos derechos humanos o derechos fundamentales, está el referido a que en toda relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley a los trabajadores (Artículo 26°, inciso 2) contenido en este mismo cuerpo normativo. En ese

sentido se puede observar en la Tabla 4 que, según nivel de gobierno, el 48% de servidores CAS integra entidades públicas del gobierno nacional, 27% forma parte del nivel regional y 25% se encuentra en el nivel local.

*Tabla N° 4: Participación de servidores civiles cas según nivel de gobierno, 2015*

N°	Nivel de Gobierno	Porcentaje
1	Nacional	48%
2	Regional	27%
3	Local	25%
	Total	100%

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Planilla Electrónica, diciembre 2015.*

Los Gobiernos Locales, en este caso en particular la Municipalidad distrital de Barranco, en su condición de administrador de los servicios públicos de la ciudad, requiere permanentemente de personal obrero para que realicen labores en el cuidado de la ciudad, específicamente en las áreas de limpieza pública, jardines y serenazgo, optando por convocar y contratar los servicios de estos trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – comúnmente llamado contrato CAS-regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, aun cuando por disposición legal, debería de contratarlos bajo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en observancia a lo señalado en el Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, esta decisión ocasiona al trabajador obrero contratado dos

efectos inmediatos, la primera, la vulneración de sus derechos fundamentales a que en toda relación laboral se respeten los beneficios y derechos reconocidos por la Ley, y la segunda, perjuicios económicos al no percibir los beneficios económicos que le correspondería recibir, como son, las gratificaciones de julio y diciembre, ascendente a un sueldo completo; la asignación familiar; la compensación por tiempo de servicios CTS y a tener anualmente descanso vacacional, situación que produce que estos trabajadores tengan que acudir al Poder Judicial para reclamar sus derechos.

Por otra parte, se modificó el DL 1057, contratación CAS, a través del Decreto Legislativo N° 1367 que fue dado el 27 de julio del año 2008 donde se establece la modificación del numeral 4.3 del artículo 4, así como el literal i) del artículo 10 del Decreto Legislativo No. 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

“No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393- A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (numeral 4.3, artículo 4).”

En ese mismo orden de ideas y a pesar de que el veinte de marzo del 2012 se promulgó la Ley N° 29849 donde se establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS) y otorga derechos laborales a los

trabajadores, los cuáles se establecen aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, Vacaciones Remuneradas por treinta días, Licencias con goce de haber por maternidad y paternidad, en los incisos e, f y g del artículo 6 de la mencionada norma, se mantiene las 48 horas máximas de jornada laboral (inciso b del artículo 6), la cual viola el derecho a la jornada laboral de 40 horas.

De acuerdo con los medios de comunicación, con la nueva Ley del Servicio Civil, los trabajadores pertenecientes al régimen laboral N° 1057, que regula el sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), gozarían de estabilidad laboral meritocrática y podrían hacer una carrera en la administración pública sobre la base de su desempeño. Estas evidentes ventajas se sumarían a otros beneficios sociales previstos en la norma: pago de dos bonificaciones por año (julio y diciembre) correspondientes a una retribución y la bonificación por período de servicio (CTS), cada una correspondiente a un salario del año del trabajo prestado. Además, la jornada laboral es de 48 horas.

La compensación financiera se determinaría en función de la posición y el desempeño. El objetivo del nuevo régimen sería que los trabajadores mejoraran sus condiciones laborales a lo largo del tiempo en función de sus ingresos. Los empleados que deseen utilizar voluntariamente la Ley de servicio civil deben solicitar una licitación pública y, si se les permite, no estarán sujetos a períodos de prueba. También recibirían otros beneficios como educación, mayor salario pensionable y oportunidades de promoción y permanencia en el estado y movilidad entre instituciones.

Lo cierto está que aún prevalecen los principales criterios para desconocer el derecho de los trabajadores en cuanto y tanto no se deroguen las normas violatorias de dichos derechos.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Espacial**

Esta investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Barranco, ubicada en el distrito de Barranco, provincia y departamento de Lima. Se eligió dicha Municipalidad, no solo por el acceso a la misma sino también porque se tiene la información que va a alimentar al presente trabajo de investigación.

### **1.2.2. Temporal**

Esta investigación se realizó dentro del periodo comprendido entre el 19 de noviembre del año 2020 hasta marzo de 2021, ya que se buscará establecer que a pesar de haberse modificado el Decreto Legislativo N° 1057 aún persisten las contradicciones entre las normas que regulan el régimen de contratación.

### **1.2.3. Conceptual**

Esta investigación comprende dos variables: la variable independiente compuesta por el contrato administrativo de servicios y la variable dependiente compuesta por los Derechos Laborales de los obreros de la Municipalidad Distrital de Barranco.

Se realizará un análisis profundo de ambas variables, tanto desde el punto de vista teórico como para medirlas para determinar de forma correcta los efectos que

produce la contratación CAS sobre los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad de Barranco en Lima.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020?
- b) ¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

La importancia de esta investigación radica en que permitirá conocer a los funcionarios de las Municipalidades y a los contribuyentes de cada distrito, que los contratos de trabajo que tengan como sustento legal el Decreto Legislativo N°



1057, no son aplicables a los obreros de las diversas Municipalidades, porque implícitamente vulneran los derechos laborales de este sector de trabajadores que están precisados en la propia ley orgánica de Municipalidades. Esta investigación permitirá demostrar que el Estado representado en la figura de la Municipalidad de Barranco, vulnera derechos laborales, y que es un derecho que tiene el rango de fundamental, teniendo en cuenta lo previsto en el primer párrafo del artículo 44° de la Constitución Política del Estado, donde el Estado, en sus tres niveles de gobierno se obliga ante la sociedad a garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; sin embargo, el Estado representado en la Municipalidad de Barranco, viene incumpliendo este mandato constitucional que se expresa en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, al contratar a los obreros bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, también denominado, contrato CAS.

Este trabajo de investigación en lo social tiene un efecto positivo, porque permitirá dar a conocer el rol que cumplen los obreros municipales en favor de los ciudadanos de la jurisdicción del distrito de Barranco. Esta investigación dará pautas que permitirán a los trabajadores y funcionarios públicos de las diversas entidades municipales a considerar que derechos deben ser respetados y cumplido a fin de no afectar derechos fundamentales por inaplicación del acto debido.

#### **1.4.2. Científica**

Esta investigación busca establecer las razones por las cuales el Estado a través de uno de sus poderes, el Congreso de la República, reconoció el derecho de los

obreros que prestan servicios a las Municipalidades a ser considerados personal sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los beneficios y derechos propios del mencionado régimen.

La contratación de los obreros tiene su sustento en la ley que regula las actividades de las municipalidades, denominada: Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en cuyas disposiciones se establecen de modo genérico que el obrero municipal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, los funcionarios denostando lo señalado en la ley antes acotada, omiten esta disposición y contratan a los obreros bajo una modalidad contractual no prevista en la ley. En esta investigación se asimilará lo que ha resuelto de modo reiterado la Corte Suprema de Justicia en materia laboral, cuando en algunos procesos, los obreros han tenido que acudir en recurso extraordinario de Casación para que se les respete su régimen laboral.

### **1.4.3. Metodología**

Esta es una investigación cualitativa no experimental, donde se utilizará la técnica de la encuesta para la recolección de datos, a fin de determinar el conocimiento tienen los trabajadores obreros contratados de la Municipalidad Distrital de Barranco, respecto de sus derechos laborales previstos en la ley orgánica de Municipalidades, y que son vulnerados al estar contratados bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios, también denominado CAS.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.
- b) Determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

## **1.6. Marco teórico: antecedentes y marco conceptual**

### **1.6.1. Antecedentes de la investigación**

#### ***1.6.1.1. Locales***

Clemente (2016), con su tesis intitulada “**CONTROVERSIA EN LA LIQUIDACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES OBREROS DE LAS MUNICIPALIDADES DE LA REGIÓN JUNÍN.**” El presente

estudio, titulado "Controversia en la regulación de la compensación por el período de servicios para los trabajadores municipales de la región de Junín" tiene como objetivo estandarizar y buscar otras fuentes constitucionales y legales que brinden un mejor y mejor cálculo económico de la compensación. de los trabajadores de los municipios de la región de Junín y se extiende a todos los trabajadores de los municipios del Perú, lo cual es completamente desigual en comparación con los trabajadores de un mismo régimen laboral, más aún cuando algunos municipios toman en cuenta que la región tiene más de política, Teniendo autonomía administrativa y económica, se desarrollan diferentes formas de cálculo de la compensación por servicio en el momento de liquidación de la asignación social para los trabajadores urbanos. Los resultados del estudio muestran claramente que al momento de calcular la compensación por el tiempo de servicio de los empleados de los municipios de la región de Junín no existía un sistema legal claro y justo, lo cual fue aprobado por un lado por el Tribunal Constitucional en el Ley orgánica del 28 de mayo de 1984 al 1 de mayo de 1984. En junio de 2001 entró en vigencia los municipios No. 23883, lo que permitió desarrollar gradualmente la liquidación de las indemnizaciones por el período de servicios, por otro lado, la computadora general de la República protegida por el trabajo La situación del derecho adquirido y el principio de primacía de la realidad de los trabajadores municipales han demostrado que los trabajadores urbanos deben recibir una compensación por el servicio de acuerdo con su régimen de trabajo privado.

### **1.6.1.2. Nacionales**

Vera J. R. (2018), con su tesis intitulada “**CUESTIONAMIENTO AL CÁLCULO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO POR TRAMOS ENTRE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y RÉGIMEN DE LA CARRERA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO.**”, por la Universidad Nacional del Altiplano. El objetivo general de esta investigación es analizar si el cálculo de la remuneración por el servicio de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno en el período de 2015 fue un incumplimiento de la normativa. Los resultados muestran que en el análisis se pudo establecer que los empleados tienen derecho a percibir una compensación por tiempo de servicio por el reglamento de trabajo de la actividad privada DS No. 01-97-TR y el régimen público del Decreto Legislativo No. 276. Asimismo, estipula que las indemnizaciones por reagrupación percibidas por los trabajadores al 30 de septiembre de 2015 e incluidas en las respectivas nóminas son las que correspondía solicitar a los efectos de la indemnización por el período de servicios prestados por el régimen del Decreto Legislativo No. 276 , dado que eso es lo que recibieron al momento de la terminación por límite de edad, esta investigación también establece que el reembolso de los beneficios de la asignación de tiempo resultante de la liquidación practicada para cada empleado, menos el pago del monto tomado en cuenta en la resoluciones de la administración de la ciudad, cálculo que se debe a la no orden la

correcta aplicación de la retribución reagrupada no es real; Por ello, el tipo de investigación que fue necesaria es de tipo mixto, utilizando el método analítico y dogmático, que es la técnica de observación directa también utilizada en el análisis de las sentencias penales y del Tribunal Constitucional. Finalmente, atendiendo a la hipótesis planteada, se puede concluir que en caso de incumplimiento de las reglas para el cálculo de la remuneración por el servicio de los empleados del municipio provincial de Puno en el período de 2015, así como el cálculo de la retribución por el servicio de los trabajadores urbanos teniendo en cuenta su régimen de empleo a lo largo de su ficha laboral de la misma forma que el subsidio de reagrupación que percibían los trabajadores al 30 de septiembre de 2015, y que el pago correspondiente es el pago realizado a los efectos de compensación por el período de Servicios solicitados por el régimen del Decreto Legislativo No. 276, ya que es el que recibieron al momento de la terminación.

Morales (2016), con su tesis intitulada **“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OBREROS CON RELACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES EN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2016.”**. El objetivo general de esta investigación fue analizar la situación jurídica de los trabajadores en relación a sus derechos laborales en el contrato de servicio administrativo en el Área Metropolitana de Lima, donde los funcionarios municipales continúan contratando

trabajadores que tienen la condición de trabajadores bajo el régimen del Legislativo. Decreto N ° 1057 Contrato de Servicio Administrativo y no por Decreto Legislativo N ° 728, Ley de Productividad y Competitividad, que afecta los derechos laborales de los trabajadores en 2016. Por lo tanto, se utilizó el enfoque cualitativo con el tipo de investigación aplicada, cuya teoría fundamentada se aplicó como diseño. Para lograr los objetivos propuestos, fue necesario aplicar herramientas como la entrevista a la Fiscalía General del Ayuntamiento de Lima, así como a jueces y especialistas judiciales especialistas en derecho laboral, así como utilizar el análisis documental B. Sentencias en las que se constató que el Ayuntamiento de Lima continúa empleando a trabajadores en régimen de CAS que han sido utilizados para revisar los supuestos legales que se han realizado en relación a la problemática encontrada, por lo que se ha iniciado el desarrollo de la presente trabajo. Asimismo, a través de los resultados de esta investigación, se puede determinar que derechos laborales como la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicio y compensación por pago de horas extras, asignaciones familiares y escolaridad se ven afectados. Por lo tanto, es importante que los funcionarios apliquen lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica, que establece que los trabajadores deben estar sujetos al régimen de actividad privada, aplicar las disposiciones contenidas en el mismo con el fin de proteger los derechos laborales de los trabajadores en la zona metropolitana de Lima. Zona, ya que es la población afectada la que se preocupa por sus derechos laborales. Se obtuvieron los siguientes

resultados para este propósito; en el cual los encuestados manifiestan que los trabajadores continúan siendo contratados bajo el régimen CAS, razón por la cual también se ven afectados con los resultados del análisis documental en sus derechos laborales como estabilidad laboral, compensación por el tiempo de servicios, pago por horas extras, escolaridad, cesión que el Ayuntamiento de Lima no cumple con lo dispuesto en la Ley Orgánica No. 27972. Finalmente, se extrae la siguiente conclusión que los funcionarios del gobierno local continúan reclutando trabajadores que aún están sujetos al régimen de CAS, lo que afecta sus derechos laborales al no estar sujetos al régimen que corresponde a la actividad privada. Se necesita una mayor fiscalización y fiscalización estatal, para que los derechos laborales de los trabajadores del Área Metropolitana de Lima no sean vulnerados ni menoscabados. El régimen de actividades privadas del artículo 37 de la Ley Orgánica.

Vargas, (2015) con sus tesis titulada **CONTRATACIÓN DE OBREROS EN REGIMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**, por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. El objetivo de la investigación es determinar qué factores y en qué medida se ven afectados los contratos anteriores. la política de regulación laboral, que, como sabemos en el país hasta el día de hoy, convive; ¡el factor presupuestario !, porque los municipios son altamente dependientes de la producción de sus propios recursos; el factor de gestión administrativa en



recursos humanos, que se crea a partir de los documentos de gestión de recursos humanos que sirven de soporte para la asignación de fondos! y finalmente, el nivel de conocimiento de los propios trabajadores sobre sus derechos laborales, que les permite exigir su pleno cumplimiento. El diseño de la investigación es de corte transversal, ya que los datos provienen del área de estudio, tomando como referencia el año 2014. El nivel de investigación es descriptivo. Los trabajadores comunales fueron identificados por las labores que realizan en las distintas áreas de la comuna, bajo los diferentes regímenes laborales para lo cual se recluta una población de 105 trabajadores, la muestra de los cuales son 92 trabajadores de las áreas de limpieza pública, guardias, choferes, policía municipal, Serenazgo, jardinero, entre otros. En relación a las técnicas e instrumentos, se utilizó la sistematización bibliográfica de los contratos de trabajo. Se consultó al Ministerio de Trabajo para el análisis del caso de los trabajadores, decisiones judiciales e informes legales de SERVIR. Se realizaron encuestas con los trabajadores, funcionarios y servidores del organismo municipal, así como se recabó información de los funcionarios encargados de las áreas estratégicas en la contratación del trabajador para extraer información sobre el aspecto presupuestario! y finalmente, se ha utilizado el análisis estadístico en el sistema de gestión de recursos humanos, por lo que las herramientas son los registros bibliográficos, cuestionarios, lista de preguntas y paquete estadístico para el procesamiento de datos. En cuanto a los resultados trascendentes, señalar que el 33,70% de los trabajadores bajo contrato de régimen público, el

30,43% bajo contrato de régimen privado, el 29,35% bajo contrato de arrendamiento de servicios y el 6,52% se fijará bajo contrato de gestión de servicios. En cuanto a los factores indicativos de la contratación indebida de trabajadores urbanos, el 65,8% de los trabajadores y servidores públicos considera la falta de presupuesto, el 44,7% considera la falta de documentación administrativa actualizada y el 28,9%, el 23% considera el desconocimiento de la normativa laboral por parte de las autoridades locales puede atribuirse a prohibiciones reglamentarias sobre cuestiones presupuestarias. Los documentos administrativos no están actualizados y no reflejan la situación real de los trabajadores municipales. En cuanto al nivel de conocimientos de los empleados, el 23,9% tiene primaria incompleta y el 19,6% secundaria incompleta. En cuanto a las conclusiones, es evidente que cambios en las políticas de regulación laboral - caso típico de la CAS - están afectando las actitudes del trabajador en este régimen de trabajo, que luego de la novación sustituyó a los contratos de servicios no personales. El factor presupuesto incide de la misma manera, porque para no generar mayores costos laborales, simplemente se utilizan contratos donde se otorgan menos derechos, como el Decreto Legislativo N ° 276, Ubicación de Servicios. La falta de documentos de gestión en materia de personal es otro factor crucial ya que no se puede determinar el número de trabajadores que tendrán que trabajar en la empresa y por tanto se asigna un presupuesto. Finalmente, está el factor del nivel cognitivo de los derechos laborales por parte del trabajador, ya que la gran mayoría tiene estudios inconclusos

en los niveles primario y secundario y en otros casos, sabiendo que por temor a represalias, sus derechos no son requeridos. por el empleador.

Huamali (2017) con su tesis titulada **EL RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL D.L. N° 728 DE LOS OBREROS CHOFERES DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, 2017,**

por la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El objetivo de la investigación es dar a conocer el régimen de los trabajadores locales (Paredes, 2014). Por eso vamos a hablar del reconocimiento de la relación laboral de la parroquia de trabajadores conductores de La Molina, 2017.

La naturaleza de la investigación es fundamental ya que agregará conocimiento como es el diseño de investigación descriptiva no experimental de la sección transversal (Hernández, 2014) que 100 trabajadores de Serenazgo habrían redondeado con la fórmula 29.79 así se obtiene una muestra de 30 ítems, donde una muestra de probabilidad aplica una fórmula de población con una tasa de error de 0.5 para obtener la muestra. Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo utilizando la encuesta como una herramienta de recopilación de datos utilizando la escala Likert. La determinación de la confiabilidad de la herramienta de recolección de datos se centra en una prueba de robustez interna para 30 ítems obtenidos de los entrevistados y recibe la prueba estadística del Alfa de Cronbach con un valor de 0.839, que corresponde a la variable de detección de la relación laboral. on fue posible recuperar los datos

utilizando el programa estadístico SPSS Versión 24.0. Finalmente, se concluyó que un tercio de los trabajadores que son conductores de Serenazgo están satisfechos con el reconocimiento de la relación laboral en régimen privado obtenido a través de procedimientos judiciales, por lo que un porcentaje del 10% queda muy descontento por no tener su derecho. demandar ejercicio.

Malqui (2018) con su tesis titulada **EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA AFECTACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO 728**, por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. El objetivo de la investigación es establecer una metodología que nos dé algunos pasos para realizar el análisis del tema en desarrollo: "El régimen de trabajo de los guardias de seguridad privada y los efectos en sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728". En consecuencia, conviene dar a conocer la gran vulneración de los derechos laborales que enfrentamos en nuestra sociedad hoy en día, ya que los empresarios se han aprovechado de la necesidad de que las personas no tengan acceso a un puesto de trabajo y les ofrezcan vulnerar sus derechos. Esto será perjudicial y se considerará muy constante día a día, ya que todos los empleadores continúan pisoteando los derechos laborales para obtener más ganancias y evitar pagos o bonificaciones para adaptarse a los trabajadores. Para hacer eso, necesitamos involucrarnos en el tema

relevante de las fuerzas de seguridad y los problemas que surgen en sus lugares de trabajo como trabajo en caso de que llegue a eso más adelante. Para ello, detallaremos diversas áreas que son muy relevantes para la temática como son el régimen de trabajo, seguridad privada, modalidades de seguridad privada, jornada laboral, bonificaciones, desnaturalización de contratos y otras cuestiones relevantes que surgen para realizar esta labor en desarrollar de manera eficiente.

### ***1.6.1.3. Internacionales***

Amaya, Durán, & Sánchez (2017), con su tesis titulada **LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR**. Esta investigación se relaciona con la función de control que tiene la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en relación con las agencias de empleo privadas existentes en el país, cuya función principal es la colocación de trabajadores y que operan bajo este número de colocación laboral. con el objetivo de proporcionar a los trabajadores un puesto de trabajo acorde a sus características y dotar a los empresarios de personal que satisfaga sus necesidades. Esta investigación se centra en el rol del Ministerio de Trabajo de la Nación, el análisis de la legislación nacional e internacional existente en la materia y, en particular, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 (2) de la Ley de Organización y

Funciones del Trabajo. Sector y Seguridad Social. También se analiza la relación, derechos, obligaciones y prohibiciones entre las partes involucradas. Estos son: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, agencia de empleo privada, empresa usuaria y empleados. Los resultados de la investigación realizada fueron los siguientes: Se verificó la existencia de agencias de empleo privadas en El Salvador; No existe un registro oficial en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de las agencias de empleo privadas. No hay control sobre el funcionamiento de las agencias de empleo privadas. No existen regulaciones nacionales que rijan el funcionamiento de las agencias. No existen convenios internacionales adoptados que proporcionen los parámetros básicos para la existencia de agencias de empleo privadas en el país.

Peñañiel & Romero (2015) con su tesis titulada **EL PRINCIPIO DEL IN DUBIO PRO OPERARIO Y SU INCIDENCIA EN LA FUNDAMENTACIÓN DE LA SENTENCIA EMITIDA POR EL JUEZ PROVINCIAL DE TRABAJO DE CHIMBORAZO, EN EL PERÍODO NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2014**, por la Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo, Ecuador. El objetivo del estudio es analizar la incidencia del “Principio en Dubio Pro Operario” en relación con las garantías del derecho laboral. El desarrollo de esta investigación tiene como objetivo ayudar a los trabajadores como grupo históricamente explotado. Por eso su necesidad supera cualquier barrera técnica. En tales consideraciones se concluye que se debe examinar con

detenimiento la incidencia del principio “in dubio pro operario” y su incidencia para fundamentar la sentencia dictada por el juez provincial de trabajo de Chimborazo. En Ecuador, el principio in dubio pro operario ha obligado a la creación de normas que buscan dar testimonio positivo de los derechos del trabajador, por lo que, legalmente, esta investigación se fundamenta principalmente en lo establecido en el artículo 326 número 3 de la Constitución. de la República del Ecuador, en la que se establece el principio de pro-operativo en Dubio, establece que siempre se debe utilizar el más favorable para el empleado. Cuando se habla de un principio, se comprende que es un rector superior quien tiende a beneficiar a un grupo desprotegido. En el caso de los trabajadores, se puede decir que históricamente han sido víctimas de explotación y abusos degradantes, por lo que el principio del in dubio pro operario aparece en el escenario mundial para evitar que se cometa arbitrariedad contra este sector. Este principio tiene un alcance que contradice su concepto, ya que no se aplica dentro de la administración pública y de manera muy puntual a juicio del juez laboral provincial de Chimborazo, violando así los derechos de los trabajadores. En este contexto, es necesario cambiar las medidas y prácticas legales para que realmente sirvan a su propósito. Para completar la investigación, en la medida en que se indagó en la parte teórica y jurídica, fue necesario realizar una investigación de campo para fundamentar el presente trabajo en el criterio del juez provincial de Chimborazo y sus funcionarios judiciales. dentro del plazo debidamente establecido, constatando la necesidad de la correcta aplicación del

"principio in dubio pro operario" en los casos solicitados por los administradores de justicia. Como resultado, surgió la necesidad inmediata de capacitar a los funcionarios judiciales con el claro objetivo de no cometer errores en la administración de justicia, especialmente en un área tan sensible como los derechos de los trabajadores. Por tal motivo, se propone un proyecto de capacitación en el tema de "in dubio pro operario" al Juez Oral Laboral de la Provincia de Chimborazo.

Hernandez, (2005) con su tesis titulada: **ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO EN LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS**, por la Universidad De San Carlos De Guatemala, Guatemala. El objetivo del estudio es analizar el artículo 106 de la Constitución, que se considera derechos inalienables de los trabajadores, que sólo pueden ser superados mediante convenios individuales o colectivos y en la forma que establezca la ley. El mismo artículo establece: "... Las disposiciones que impliquen la renuncia, reducción, tergiversación o limitación de los derechos a favor de los trabajadores en la Carta Magna, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en el Reglamento u otras disposiciones bajo Se ha reconocido la legislación laboral. "Aquí es donde entra el Código del Trabajo en nuestra área de especialización porque literalmente expresa b dentro de esta forma jurídica en su consideración IV:" El derecho al trabajo representa un mínimo de garantías sociales que



protegen al trabajador y sólo son exigibles inalienables para éstos y éstos, para luego desarrollarse dinámicamente. ”Asimismo, las disposiciones aceptadas por Guatemala al ratificar los distintos convenios internacionales del trabajo, expresadas en la segunda consideración del Código del Trabajo, se integran en el derecho nacional positivo. El artículo 46 de la constitución política de la República de Guatemala establece la primacía del derecho internacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una unidad importante para estas funciones, donde se realiza la redacción y aprobación de convenios para recomendar estándares internacionales y realizar los convenios necesarios sobre salarios, jornada laboral, edad mínima de los trabajadores y compensación por accidentes de trabajo, vacaciones, libertad sindical, etc.en relación con la legislación laboral.

## **1.6.2. Bases teóricas**

### ***1.6.2.1. El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS***

#### ***A. Antecedentes y contexto del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS***

En señal de su fundación, antes del advenimiento de la denominada norma del régimen del Contrato Administrativo de Servicios - CAS, los operarios o trabajadores que brindan servicios en beneficio del Estado se distribuían de la siguiente manera: en su mayoría se encontraba bajo el dominio del régimen privado, sea por modalidades

o convenios indefinidos, que por cierto ya era un poco preocupante aplicar el reglamento en la sección privada de los operarios del gobierno que tienen otro modelo de connotaciones, pero no es momento de ser remarcarlos. Por otro parte, encontramos empleados públicos cuya conexión profesional se rige por las normas del sistema público. A pesar de la amplia jurisprudencia que rodea a estas normas, ambos lugares de coincidencia, como los treinta días de asueto, cuentan con bonificaciones, derechos de certidumbre social, entre otros. Sin embargo, la política admitida recientemente en la modalidad de contratación de trabajadores en el aparato del Estado se caracterizó por la firma de contratos civiles o convenios de asistencias no personales o contratos de alquiler de servicios regidos por el derecho civil, que claramente no reconocía la relación laboral entre el prestador de servicios y el empleador, por lo que no se reconocieron los beneficios de una relación laboral.

El contrato de servicio administrativo es un departamento de trabajo especial en la gerencia pública, o al menos fue el origen de su fundación. Sin embargo, este prototipo de empleo no siempre se consideró un acuerdo de trabajo o un sistema especial. Para analizar estos cambios, es realmente necesario comenzar a sentar las bases para comprender los cambios que ha sufrido este régimen.

En interpretación de lo señalado por (Becerra, 2012), la respuesta social ante este escenario no se hizo esperar, resultando en la

presentación de procesos en presencia del Poder Judicial, juez laboral para ser precisos, por el lado de los agentes estatales como prestadores de asistencias, solicitando la certificación de una relación laboral indefinida y el pago de sus prestaciones sociales.

Las declaraciones de los jueces, por unanimidad, fueron la notificación de una conexión laboral, esto atribuyendo el inicio de la excelencia de la verdad, lo que indica que en la coyuntura de desacuerdo entre lo que acontece en la praxis y lo que se desprende de los documentos o convenios, a lo que se debe dar prioridad. a lo primordial, es decir, a lo que ocurre o se percibe en el campo de lo sucedido. Así, bajo este principio de trabajo, incluso en el caso de un acuerdo civil, lo que decide la índole de una coherencia contractual entre los fragmentos, es la forma en que dicho contrato se ejecuta en la praxis, es decir, la realidad de la preeminencia, de lo concertado en el acuerdo, por lo que en toda asistencia de servicios retribuidos y subordinados se jacta la validez de un convenio de trabajo indefinido de duración determinada, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo inicial del artículo 4 del Decreto Legislativo No. 728, Ley Laboral de Productividad y Competitividad, aprobada mediante Decreto Supremo N ° 003-97-TR.

En ese sentido, como dice (Becerra, 2012):

“(…) el inicio de la excelencia de la verdad es uno de los instrumentos más importantes del derecho laboral, que en el caso peruano no solo tiene sus raíces en la legislación, sino que ya es positivo en nuestro arreglo jurídico, así que nuestra jurisprudencia laboral ya contiene la ideología del derecho laboral más conservada y actualizada.” (pág 22).

A interpretación de lo referido por Pla, citado por (Toledo, 2002), el principio de primacía de la realidad implica que, en caso de contraste entre la práctica laboral y las pruebas documentales, debe darse relevancia al terreno de los hechos conforme sucede en la realidad, conforme también ha opinado

En este contexto, se promulga el Decreto Legislativo N ° 1057, precepto que normaliza el régimen singular para reclutamiento administrativo de trabajos, creando una nueva y distintiva manera de contratación, digna de la redundancia y orientada a regular la conexión entre el prestador del servicio. Obreros y una unidad estatal

El régimen de CAS se encuentra incorporado en nuestra organización jurídica por el mencionado Decreto Legislativo No. 1057 de 27 de junio de 2008, que en la elaboración de su artículo 1, en relación a su objeto, diseñó el régimen el mismo que tiene como objetivo garantizar las procedencias de mérito y capacidad, equivalencia de oportunidades y profesionalismo de la administración pública."

Por su lado, el artículo 3 de la citada norma indicaba en su definición en el instante que esta norma:

“(...) representa una modalidad particular de derechos administrativos y exclusivos del Estado. Se encuentra regulado por esta norma, que no se encuentra ligado al decreto con base en la carrera administrativa, el régimen laboral del movimiento privado, ni ninguna otra normativa que regule carreras administrativas específicas. ”

Así, el régimen CAS, señala (Chanamé, 2020):

“(...) fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió como un régimen laboral. En efecto pues, al ser un decreto legislativo y no una ley, fue planeado como un régimen en vía transitorio que reconocería derechos mínimos al contrato que se empleaba comúnmente en el sector público, esto es, los denominados contratos por servicios no personales.” (parr.8)

En el mismo razonamiento, (Martín, 2009) sustenta que, cuando se creó, el CAS se basó en la facultad: "(...) de normalizar un régimen transitorio que, considerando sus límites, ofrece al equipo indebidamente sometido a" no -servicios. personal ", una situación mínima en todos los derechos y deberes reconocidos por la jurisprudencia profesional en el Perú". (pág.58)

Por su parte, explica (Vera, 2012, p. 2), que “(...) la fundación del sistema CAS es un esfuerzo del Estado para otorgar ciertos derechos como el asueto a las personas comunes que laboran en el estado.”(pág. 2).

Así, según interpretamos de lo referido por (Zavala, 2018), se enfatiza que el CAS no era un convenio de trabajo sino un convenio administrativo donde el individuo no actúa como un empresario común, sino como un contribuyente a la complacencia de los requerimientos públicos del lado de la administración pública. El empresario, a pesar de una ventaja económica, ha obtenido dicha ventaja al cumplir con el cometido de ser parte sustancial del cumplimiento de los deberes públicos por lado del Estado.

Según (Quispe, 2010), “(...) el convenio de servicio administrativo no estaba ligado a la ley de los principios de la carrera administrativa, a la norma profesional de la acción particular, sino a otras reglas que rigen las peculiares carreras administrativas.” (pág. 89)

Como muestra la enseñanza, la inclusión de CAS en el sistema laboral estatal no fue fácil, por lo que a continuación trataremos de explicar brevemente algunos precedentes de esta norma laboral, entre ellos, la extensión ya es paulatina en nuestro método normativo.

De hecho, al momento de su fundación, el convenio de servicios administrativos fue precedido por la Ley de Contratos del Estado,

Decreto Legislativo 1017 que normaliza los convenios de bienes y asistencia a beneficio del Estado; Dentro de este marco legal, se emitió el Decreto Legislativo 1057, produciendo lo que actualmente llamamos Contrato de Servicio Administrativo, designación legal que, como se puede apreciar en los siguientes apartados, no era compatible con el esquema: contrato de obra que incorporaba un sistema. contratos administrativos estrictamente para proveer al Estado de bienes y asistencias.

Así, el reglamento fue promulgado en virtud de la habilitación de poderes legislativos a beneficio del poder directivo al resultado del convenio de libre trato con Estados Unidos.

Como ya hemos mencionado, el artículo inicial del Decreto Legislativo N ° 1017 establece las disposiciones y lineamientos que deben observar las corporaciones del lado público “en los desarrollos de contratación de bienes, asistencias u productos y normalizar los deberes y derechos que de ellos se derivan”. En el mismo sentido, el objetivo de la regla fue establecer estándares orientados a “(...) maximizar la valía del capital del contribuyente en los contratos ejecutados por corporaciones del lado público, para que sean ejecutados en tiempo, tiempo y con la mejor calidad y precio. condiciones (...)”; y a ciertos principios que, menciona (Rueda, 2011):

“(…) regulan todo proceso de contratación pública, como moralidad, libre concurrencia y competencia de postores, imparcialidad en los acuerdos y resoluciones en las contrataciones con criterios técnicos y objetivos en el tratamiento de postores y contratistas, razonabilidad, eficiencia, publicidad, transparencia, economía, vigencia tecnológica, trato justo e igualitario, equidad, sostenibilidad ambiental, asimismo se contempla el principio de promoción del desarrollo humano en el sentido que la contratación pública debe coadyuvar el desarrollo humano en el ámbito nacional de conformidad con los estándares universalmente aceptados sobre la materia.”(pág. 82)

Así, como también advierte la (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2017) contra este régimen de trabajo, “(…) apareció como una norma provisional, el cual debe ser reemplazado gradualmente por la norma regida por el decreto n ° 30057, Servicio Civil”. (pág.4).

De esta forma, la citada norma tiene como objetivo establecer una norma única y exclusiva para los individuos que prestan asistencia en las corporaciones públicas del Estado, así como para los individuos que tienen a su cargo su gestión, en la función de sus facultades y la exposición de asistencia por ellos.



En esta línea, la reforma de la asistencia civil tiene como objetivo lograr que las corporaciones públicas estatales logren niveles más altos de efectividad y eficacia, entreguen satisfactoriamente asistencias de calidad a través de una mejor asistencia civil, así como fomenta el desenvolvimiento de quienes lo hacen. integrar.

Esta reforma tuvo el asunto de la estabilidad profesional durante mucho tiempo, al respecto creadores como (Saavedra & otros, 2000) mencionan que, a principios de 1990, los costes de los procesos de despido que imponía la legislación nacional en materia laboral, aún eran muy elevados. La seguridad absoluta del empleo y las elevadas indemnizaciones fungían en la práctica a mérito de impuestos sobre la contratación, lo que convertía el empleo de carácter formal en un factor o indicador de producción cuasi fijo.

En ese sentido, hacia 1991 se llevó a cabo un proceso de cambios en la legislación laboral que como dicen (Saavedra & Otros, 2000) ha convertido al Perú en una de las legislaciones que ha flexibilizado y ampliado su mercado laboral durante la última década. En ese sentido, dichos cambios viabilizaron la reducción significativa de los costes de despido, en esencia debido a la erradicación de factores como la estabilidad laboral y la reducción gradual de las indemnizaciones por despido, cualquiera sea su causal.

Conforme a la reciente Constitución de 1993, la Ley 26513 de julio de 1995 sustituyó la solidez profesional absoluta por el amparo en oposición al despido injusto, excluyendo así los medios de reincorporación del obrero y otorgando únicamente una indemnización en situación de destitución injusta.

En resumen, como se expone (Huamán, 2012), en la norma CAS resume su jurisprudencia y el desarrollo que de ella se deriva por medio del Decreto Legislativo N ° 1057, que normaliza el régimen específico para la gestión de los servicios, así como su reglamento, la prestación del cual está contenido en el Decreto Supremo N ° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que acepta las disposiciones del Decreto Legislativo N ° 1057 que normaliza el Régimen Especial de Gestión de Servicios junto con las nuevas alteraciones legislativas en la Orden Reglamentaria de finales de julio 2011 con Decreto Supremo N ° 065-2011-Decreto PCM, que establece las reformas al Reglamento de Administración de Servicios y adiciona la Ley N ° 29849, que instaura la abolición gradual de la norma peculiar del Decreto Legislativo N ° 1057 y concede trabajo derechos, que incluye la extinción progresiva del Acuerdo Laboral Especial.

#### ***B. Acercamiento conceptual normativo, jurisprudencial y doctrinal***

Se ha indicado anteriormente que la conexión laboral es el germen del problema que ha sido punto de discusiones sobre el régimen del

convenio de servicios administrativos. En efecto, hasta el pronunciamiento de la legislación constitucional, de la norma del CAS fue objeto de constantes críticas e incertidumbre sobre su diseño real y por supuesto su naturaleza, que será objetivo de otro artículo.

Por tanto, para aproximarnos a su concebimiento es imprescindible revisar lo que ha aportado la norma y por tanto lo que la legislación y la ideología han indicado al respecto. La normativa pertinente, es decir, el Decreto Legislativo 1075 que ha sido derogado paulatinamente, como hemos visto anteriormente en el apartado anterior, define el contrato CAS como "(...) una modalidad particular característico del derecho administrativo y exclusiva del Estado".

En la ideología, creadores como (Quispe, 2010), enfatizan que el convenio de servicio administrativo "(...) constituye (son) una modalidad particular de derecho administrativo y el Estado es privado, sujeto a la norma de actividad pública". (pág.58)

Para el profesor (Martin R. J., 2015), la limitación CAS:

“(...) No es más que una condición jurídica en capacidad de la cual se produce, normalizan, transforman o resuelven las conexiones legales patrimoniales y que muestran, en materia de contratos privados, determinadas particularidades por estar sujetas a reglas de orden público. derecho, que sustentan su tema,

inicialmente, por el ámbito en el que la administración pública enmarca la acción. "(pág. 42)

La mención (Zavala, 2018), desde un punto de vista administrativo, del CAS incluye un origen estatutario enlazado a la jurisprudencia administrativa, pero que, menciona el autor:

“(…) En la verdad cotidiana de la prestación de asistencias a las entidades públicas, se establece un régimen de trabajo puntual, régimen que, si bien genera diversas ventajas para el servidor público (jornada, seguridad social, por nombrar sólo el principal) en su utilización, actúa contra los derechos y principios esenciales o constitucionales, porque termina impactando el derecho al servicio y la prioridad de la verdad; pero lo que es peor, a los fundamentos fundamentales del Estado de derecho constitucional y democrático, como la irretroactividad de las reglas y la inalienabilidad de los derechos laborales. "(pág. 78)

Sin embargo, en la jurisprudencia, el concepto más sobresaliente que se puede tener en cuenta es el producido por el Tribunal Constitucional, que también definió, por lo que, con esta forma contractual estatal, tenemos que comprender. Así, mediante la sentencia contenida en el expediente 00002-2010-PI / TC, se indicó que:

“(…) Los contratos administrativos se desvían de la contratación general contenida en la jurisprudencia civil y llegan a la conclusión de que se trata de una regulación especial, que también tiene una cualidad y está relacionada con la especial posición de la gestión pública en el ordenamiento jurídico de nuestro país; por una parte como empresa con privilegios previstos en la Constitución y la ley y por otro como contratante que asume obligaciones y obligaciones en relación con los convenios que respaldado con personas de derecho privado. ”

### ***C. Teorías que describen el contrato de servicios administrativos***

Ahora bien, el alcance de lo indicado por la legislación y la ideología, como se verá más adelante, es también didáctico, para indicar algunos complejos teóricos que tratan expresar la índole del convenio de gestión como tal, y en consecuencia la del CAS. régimen. En este sentido, el citado profesor (Martin R. J., 2015) enfatiza principalmente la teoría dualista o clásica, según la cual habría "contratos administrativos" por un lado; y, por otro lado, los “convenios privados de administración”, que diferirían tanto en su índole como en su ordenamiento jurídico. Según (García & Fernández, 2001) esta distinción tiene su principio en el derecho francés, en el que sirvió como criterio diferenciador para el reparto

de competencias entre el fuero administrativo controvertido y el fuero ordinario.

Así, según la procreación dualista, el convenio administrativo se califica como "(...) el acuerdo que el Estado, actuando como sujeto de derecho público, concluye con otro sujeto de derecho (público o privado)" (Martín RJ, 2015, pág.43).

Para la posición que acepta una procreación dualista del convenio administrativo, esta figura se analiza con un evidente énfasis en sus características singulares en relación con el convenio particular, así como en el cimiento a los juicios según los cuales es sumamente necesario la peculiaridad. En resultado, entre las peculiaridades de los convenios administrativos reconocidos por este departamento de la ideología, destacan, según (Martin R. J., 2015):

- 1) Se precisa que una peculiaridad inherente a los convenios de derecho particular es que la singular restricción impuesta a la independencia de las secciones estaría constituida por cuestiones de mandato público, afables costumbres, buenas costumbres y disposiciones legales imperativas.
- 2) Otro razonamiento en apoyo de la disparidad entre contrato administrativo y contrato civil sería admitir como rasgo particular del primero, que a disparidad de lo que ocurre con los convenios de derecho particular, los segundos tienen como

nota primordial que los lados están en equidad de condiciones. En este sentido, se asegura que, en situación de los convenios administrativos, habría una subordinación del contratista privado a la administración pública, en la dimensión en que los beneficios de este reciente, al ser depositario de los beneficios públicos, tengan una preeminencia "lógica" sobre los beneficios de las personas.

- 3) Se precisa que un punto de vista que distingue los convenios administrativos de los de derecho particular es que estos recientes se conducen por un principio usual de inmutabilidad de los deberes pactados en la adaptación del inicio *pacta sunt servanda*; mientras que, en los convenios de derecho administrativo, dado que las relaciones jurídicas se establecen para satisfacer el interés público, se regentan por un principio de mutabilidad acordado.
- 4) Para finalizar, se subraya que las distinciones entre los convenios privados y administrativos se localiza en que, si los convenios particulares no logran alterar los derechos de terceras personas, en la situación de los convenios administrativos sí pueden, mientras que, para los segundos, eso sería una norma común.

Sin embargo, otro aislado especulativo es el de la teoría individual. Esta procreación del convenio administrativo es

contraria a su concepción dualista, proponiendo que los convenios firmados por el Estado son de una sola categoría, distinguidos entre sí por la afinación o regularización del derecho público que tienen., Como tal vez se indicó (Linares, 2008).

Para aquellos se apegan a este punto, se divide de la hipótesis que cada uno de los convenios que conmemora el Estado son “públicos” en la medida en que a cada uno de ellos se les adapta una norma jurídica específica de derecho público (en estricto, a régimen of ley administrativa).

En ese sentido, (Martin R. J., 2015) afirma que actualmente:

“(...) esa teoría es la más aceptada en nuestro país, atendiendo a la escasa utilidad de los criterios que integran la tesis dualista (servicio público, jurisdicción aplicable, cláusula exorbitante, entre otros), así como a la inutilidad de la distinción en nuestro ordenamiento.” (pág. 49)

La aceptación de esta teoría se basa en que el procedimiento del estudio de la voluntad del Estado para festejar cualquier modelo de contrato (salvo irregularidades) se regenta por un marco legislativo especial.



Este juicio de clasificación permite definir dos modelos de convenios administrativos; por un parte, convenios de cooperación; y, por otra parte, los convenios de adjudicación.

Los convenios de colaboración administrativa presentan como elemento fundamental la naturaleza de la exposición que el singular debe al Estado, pues, en ellos, el particular se transforma en cómplice del Estado en el desempeño de su oficio administrativo.

Un ilustre modelo de este modelo de convenio, subraya (Martín RJ, 2015), son las coyunturas de obras públicas, contratos de trabajo o servicio civil, concesión de asistencias públicas de suministro, etc. En la coyuntura de los convenios de adjudicación administrativa, lo primordial es la manifestación del Estado ya que, la manifestación del contratista, se restringe a mostrarse como contraprestación por los beneficios que puede obtener. Respecto a estos convenios, podemos citar el ejemplo de las concesiones de uso de propiedad pública, cuya provisión inicial va bajo el mando del Estado.

#### ***D. Peculiaridades de la norma de contrato de servicios administrativos-CAS***

Del chequeo reglamentario emitida por el Decreto Legislativo No. 1075, es posible que de su concepto podamos deducir ciertas peculiaridades a citar, como también se menciona en el informe de la (Autoridad Nacional del Servicio Público - SERVIR, 2017):

***1) Necesidad material y conveniencia en su uso como medio de estipulado:***

Como se establece en el Decreto Legislativo 1057, se constituye como condición requerida para el uso de este modelo de contrato por parte de una corporación pública, que sea real el requisito de este, así como la disponibilidad económica, y posteriormente, el cumplimiento de la licitación pública. procedimiento.

***2) Característica especial de la admisión mediante concurso público:***

El acceso a esta norma de labor es mediante licitación pública, de conformidad con el artículo III del Decreto Supremo No. 075-2008-PCM. De esta forma, el concurso incluye fases como el ciclo preparatorio, durante la cual se tramitan y aprueban los requisitos del organismo público.

También está el ciclo de convocatoria, que incluye la publicación seria que incluye el programa. Luego está el ciclo de contratación, en la que se examina el sistema de control y revisión, así como los requerimientos minoritarios del solicitante, las condiciones contractuales esenciales, la ubicación, la duración y el monto de la retribución.

Finalmente, incluye del ciclo de selección, que incluye la valoración objetiva del solicitante y finaliza con la firma y repertorio del convenio.

**3) *Término específico del contrato:***

Es un convenio de duración determinada o de duración determinada con posibilidad de prórroga. El quinto artículo del reglamento establece que el convenio no podrá ser superior al plazo correspondiente al ejercicio económico, pero que podrá prorrogarse o renovarse según decisión y examen del cliente y según se requiera.

**4) *Contiene un límite de horas de labor:***

Así, este modelo de contrato tiene una jornada laboral limitada de 48 horas por semana de asistencia del servicio, prohibiéndose la superación del máximo; No incluye el pago de horas extraordinarias, pero sí la posibilidad de reparación con reposo físico por la asistencia de utilidad de horas extraordinarias.

**5) *Esto implica reposo físico para el obrero:***

Por tanto, se considera el resto de las 24 horas continuas semanales.

**6) *Es sensible a los descansos.***

En lo que respecta a los reposos, solo tienen derecho a 15 días naturales por cada año de asistencia cumplido. Tiene derecho a pagar los reposos y, en situación de rescisión, solo puede pagar los reposos obtenidos o truncadas, según sea el caso.

**7) *Derecho a prestaciones como la asistencia sanitaria***

Los empleados de esta norma son afiliados habituales de la norma contributiva de Essalud, con los derechos equitativos a al servicio médico, de acuerdo con la ley de modernización de la seguridad social en materia de salud, incluyendo también a sus beneficiarios de acuerdo con la ley.

**8) *Vulnerabilidad a la afiliación al sistema de subsidios***

Los obreros tienen derecho a asociarse al sistema de pensiones y pueden escoger entre el sistema nacional o el sistema de gestión del fondo de pensiones privado.

**9) *Beneficia el derecho a la lactancia materna y la baja por paternidad.***

Las mujeres obreras inicialmente no tenían derecho a licencia por lactancia materna; Como resultado de los cambios, se incorporó al Reglamento el artículo 8-A para acceder su derecho a una hora diaria para amamantar en virtud de lo dispuesto en la Ley de

Lactancia Materna N ° 27240. También se ha incluido la baja por paternidad de acuerdo con la Ley 29409.

#### ***10) Proporciona el derecho a organizarse***

Esto también fue una conquista por el reclamo de inconstitucionalidad, en el cual el Tribunal Constitucional ordenó al Poder Ejecutivo dictar el régimen, reconociendo este y otros derechos laborales, en un intento por salvaguardar la inconstitucionalidad del régimen. En reconocimiento del reciente artículo 11-A del Reglamento, el derecho a formar sindicatos, organizarse, votar y ser parte en las actividades sindicales

#### ***11) Comprender el derecho de protesta.***

Asimismo, seguidamente este derecho fue reconocido mediante el procedimiento inconstitucional que incorporó el derecho de protesta en la Ley de Relaciones Colectivas y disposiciones complementarias en el artículo 11-A del Reglamento.

#### ***E. Derechos laborales reconocidos en la normativa CAS***

Los derechos individuales reconocidos a los empleados sujetos al convenio de trabajo para la administración de asistencias especiales, según el procedimiento regulado en la M-RCAS (No. 065-2011-PCM) DS y en la LEP-CAS (LEY No. 29849) son los siguientes, resumidos en una buena presentación (Villaverde, 2017):

- 1) Apreciación de una retribución al menos igual a la retribución legalmente minoritaria establecida: derecho que se fundamenta desde su entrada en vigor en el texto del reglamento en su 1er DCF-Recas pero que la ley n ° 29849 consideró prudente insertar en el artículo 6 del régimen En general, se trata del Decreto Legislativo N ° 1057.
- 2) Jornada límite de asistencia de 8 horas diarias con un límite de 48 horas por semana de prestación de asistencias. Si el prestador del servicio trabaja en una corporación en la cual se establece una jornada mínima para los obreros enlazados a la normalaboral general, dicha ronda laboral deberá serle de aplicación: se repite esta disposición del artículo 6.1 del CAS salvo el acoplamiento al servidor administrativo El operador de la entidad patronal en la LEP-CAS se desarrolla con extensión al artículo 6 de la RCAS, designándolo como jornada máxima de trabajo. Así, el número de horas semanales de prestación de servicio de acuerdo con la normativa no podrá superar un máximo de 48 horas de prestación de servicio por semana. Caberecordar en este apartado que la norma CAS, la norma LEPCAS, así como la norma RCAS cumplen con el mandato del artículo 25 de la Constitución, con lo cual no existe conflicto, ni aparenteni real, entre la norma suprema y el DL N° 1057, no entre éste y el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el RCAS y menos con la Ley N° 29849.

- 3) Percepción de una retribución al menos igual a la retribución mínima legalmente establecida: derecho que se fundamenta desde su entrada en vigor en el texto del reglamento en su 1er DCF-Recas pero que la ley n ° 29849 consideró prudente insertar en el artículo 6 de la norma En general, se trata del Decreto Legislativo N ° 1057.
- 4) Jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias con un máximo de 48 horas semanales de prestación de servicios. Si el prestador del servicio trabaja en una entidad donde se establece una jornada reducida para los trabajadores sujetos al régimen laboral general, dicha jornada laboral deberá serle de aplicación: se repite esta disposición del artículo 6.1 del CAS salvo el acoplamiento al servidor administrativo El operador de la entidad patronal en la LEP-CAS se desarrolla con extensión al artículo 6 de la RCAS, designándolo como jornada máxima de trabajo. Así, el número de horas semanales de prestación de servicio de acuerdo con la normativa no podrá superar un máximo de 48 horas de prestación de servicio por semana. Cabe recordar en este apartado que la norma CAS, la norma LEPCAS, así como la norma RCAS cumplen con el mandato del artículo 25 de la Constitución, con lo cual no existe conflicto, ni aparente ni real, entre la norma suprema y el DL N° 1057, no entre éste y el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el RCAS y menos con la Ley N° 29849.

- 5) El resto de las 24 horas continuas al menos por semana: Esta es una ley laboral que tiene un lugar constitucional, por lo tanto, es también otro de los derechos del funcionario que están amparados por las normas de la Carta del CAS. Al tratarse de una ley laboral grave, no se puede pactar un número mínimo de horas más allá de los especificados en la norma, bajo pena de virtual invalidez, por el impacto de política pública, al no formar parte de una norma de un dispositivo. de naturaleza, no integra el común acuerdo del personal de servicio para su disfrute, es decir, el uso del principio de autonomía para la voluntad privada, porque es ante una norma que ordena y no antes de que posibilite arrojar.
- 6) Uso de Refrigerio: Este es un derecho que originalmente no incluía el dictado original del Artículo 6 del Decreto Legislativo No. 1057, pero que adopta LEP-CAS, actualmente se recoge como parte del catálogo de derechos del Personal del Gobierno del Estado para el Acuerdo de administración de servicios especiales. En esta parte, cabe recordar que se incluye el tiempo que la ley o, si no es el caso, la convención de las partes se compromete a prestar los servicios para que el prestador del servicio, el trabajador, pueda llevarse la comida para reparar cuidadosamente su obliga a continuar con sus obligaciones en la relación bilateral empleador-empleado, tanto en el sector público como en el privado. En este momento, “se da un tiempo



razonable y suficiente para refrigerios o refrigerios entre los días, para restaurar parcialmente el agotamiento físico-mental de la fuerza laboral, para tener que comer la comida dentro de los respectivos centros burocráticos.

- 7) Percepción de bonificaciones por fiestas patrias y Navidad según los montos establecidos en la normativa presupuestaria del sector público: También es un derecho incluido por la LEP-CAS: curiosamente, a pesar de que la gente grita hasta la saciedad que la normativa CAS no es sujeto a la LBCA o la LPCL, se ha utilizado un término utilizado en la costumbre estatutaria como bonificaciones de Navidad cuando se otorga el derecho de mención a los trabajadores contractuales o designados sujetos al régimen de carrera administrativa establecido en el Decreto Legislativo 276, además de los trabajadores sujetos a el contrato de servicio laboral administrativo con el Estado, lógicamente, el goce de este derecho no será igual a una suma acorde con la remuneración mínima vital, como sucede para el Estado sujeto a la LPECL sino a lo que se especifica en la normativa presupuestaria . Hasta 2011, el derecho a beneficiarse de las bonificaciones no era posible para el personal de CAS, en esta etapa, Decreto Supremo No. 219 - Bonificación de Navidad en el artículo 12, claramente establecido, como el personal del contrato de servicio de trabajo administrativo así como el servicio arrendamiento, que la regulación de dicha norma no

afecte a dicho grupo de personal así como a otros contratos de la misma naturaleza; Esta situación, en la actualidad, ha cambiado enormemente a favor del personal sujeto al contrato de servicio administrativo laboral especial con la precisión que se inserta en el artículo 6 e) del CAS, modificado por el reglamento LEP-CAS confirmado por la emisión del Decreto Supremo No 106-2012-EF, que dicta las reglas para el otorgamiento del bono navideño por días festivos y aprueba la transferencia de artículos, norma publicada en el Diario Oficial de El Peruano el 29 de enero de 2012.

- 8) Licencia de 30 días calendario (anteriormente denominada “descanso continuo durante un año completo”). Actualmente, con la Ley N ° 29849, se recibe la contraprestación total, beneficio que funciona o se adquiere luego de un año de prestación de servicios en la entidad.
- 9) Licencias autorizadas por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores bajo los regímenes generales de trabajo.
- 10) Beneficiarse de los derechos que rigen la Ley N ° 29783, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto Supremo N ° 005-2012, el Reglamento de la Ley N ° 29783, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11) Licencia por lactancia y su relación con la lactancia en el sector público. Personal sujeto al contrato de servicio administrativo, que se incluyó gracias al reglamento de la Ley No. 29849

***F. Naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios-CAS***

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta modalidad contractual, argumentamos al principio, el CAS no era un contrato de trabajo sino un contrato administrativo donde el individuo no se comporta como un empresario ordinario, sino como una ayuda para satisfacer las necesidades públicas. por parte de la administración pública.

El empresario, a pesar de una ventaja económica, ha obtenido dichas ventajas cumpliendo con la tarea de ser parte esencial del cumplimiento de los deberes públicos por parte del Estado. Según este postulado, en el CAS, las normas de la legislación laboral no se pueden aplicar, porque por definición y en esencia, no es un contrato de trabajo; No se ha creado una relación laboral, sino una relación contractual para la prestación de servicios de carácter administrativo.

Sin embargo, esta situación jurídica fue aclarada por el Tribunal Constitucional, como se verá más adelante, por el cual declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad contra la legislación del TAS, en la que estableció claramente que este contrato tiene las características de " un empleo. contrato y no contrato, en la medida en que contempla aspectos como la determinación de la jornada

laboral, así como las pausas semanales y anuales. En consecuencia, más allá del nombre que se le da a los contratos firmados en el marco del Decreto Legislativo N ° 1057, estos contratos son de naturaleza laboral. Lo reafirmado por el Tribunal Constitucional en la aclaración de la sentencia citada, indica que el contrato de servicio administrativo es un régimen laboral especial que respeta los derechos laborales individuales reconocidos por la Constitución; y lo considera constitucional

En ese sentido pues, es fácil entender algunos señalamientos derivados tanto de la definición normativa, la misma que refleja, según (Becerra, 2012): una relación entre la administración pública y un tercero, es decir, un vínculo para realizar una actividad específica y delimitada en beneficio de la otra parte, que define los derechos y además las obligaciones de las partes contractuales que la suscriben, naturalmente se relaciona con un contrato.

En lo previsto en el reglamento, es decir, en el Decreto Supremo No. 075-2008-PCM, ahora se puede afirmar que es una modalidad administrativa y contractual exclusiva del Estado que conecta un organismo público con una persona natural. que presta servicios de forma no autónoma.

Como comenta (Becerra, 2012), su naturaleza es la de un contrato de trabajo en el que se identifica la dependencia o necesidad del

prestador del servicio en el desempeño de la actividad encomendada por la agencia estatal, que no es más que la presencia de la subordinación o prelación bajo esta relación. Además, tenemos que distinguir que, como cualquier otro contrato de trabajo, esto significa el apoyo del prestador del servicio y su familia, ya que el subordinado recibe algo a cambio.

Esta afirmación se acerca a lo que declaró el Tribunal Constitucional en la base 19 de la sentencia que recae en el expediente 002-2010-PA / TC que, desarrollando el contenido del contrato, afirma que conserva la característica de contrato de trabajo y no es un contrato administrativo, en la medida en que contempla aspectos como la determinación de la jornada laboral, pausas semanales y anuales. Por lo tanto, el tribunal concluyó que, en base a este pronunciamiento, el artículo 1° del Decreto Legislativo 1057, ha de ser interpretado y aplicado de tal manera que toda actividad de interpretación que se realice en relación con el llamado “contrato de servicio administrativo” se entenderá como aquel contrato, derecho, “Régimen especial” La contratación para el sector público es, como ya se mencionó, compatible con el marco que la constitución establece.

Así, debido a la citada jurisprudencia constitucional, se reconoció que se trataba de un contrato de trabajo, por lo que el Poder Ejecutivo cambió la norma, mediante Decreto Supremo No. 065-2011-PCM en

2011, modificando sustancialmente la naturaleza jurídica y la definición legal. del contrato de servicio administrativo, siendo su significado actualmente el previsto en la citada norma, que

“El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada; rigiéndose por normas especiales y confiriendo únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”

***G. Pronunciamiento jurisprudencial respecto de la constitucionalidad del El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios-CAS***

Contra el Decreto Legislativo 1057 se interpuso un reclamo de inconstitucionalidad por violar el principio de igualdad; ya que se crearía una situación de desigualdad frente a los trabajadores de otros regímenes.

Mediante este trámite, los demandantes solicitaron al TC que declare inconstitucional la forma y contenido de ciertos artículos del Decreto Legislativo 1057 y sus ordenanzas aprobadas por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, ambas normas reglamentarias del Contrato de Administración de Servicios.

En este contexto, y tras un análisis que consideramos insuficiente, la Corte consideró infundada la alegación de inconstitucionalidad, ya que el RECAS es un sistema especial de adjudicación de obra que puede convivir con el resto de normativas ya existentes en el sector público. no interferir con el derecho a la igualdad de los empleados.

Asimismo, y con base en el fundamento de que el único derecho en cuestión es la libertad sindical, la sentencia impuesta en el expediente 002-2010-PI / TC convocó a la Autoridad Nacional del Servicio Público-SERVIR a dictar las normas necesarias para que quienes a través de un CAS puede ejercer sus derechos constitucionales de organizarse y hacer huelga; y segundo, existen límites para la contratación de este personal.

En este escenario, la sentencia es de suma relevancia en el contexto actual de contratación del sector público ya que la validación RECAS permite a las empresas mantener permanentemente un tercer régimen de trabajo para el empleo público independientemente de la finalidad inspirada por los creadores de ese régimen.

Con esta decisión, la Corte Constitucional interpretó el CAS como un nuevo régimen especial de trabajo para el sector público. Lo que produce se valida y el mismo contrato permite reconocer otros derechos laborales.

Por tanto, merece un espacio para analizar los argumentos que sustentan la petición de inconstitucionalidad del régimen. Como se mencionó anteriormente (Acevedo & Ortiz, 2015), la inconstitucionalidad significativa de RECAS en el análisis del proceso se fundamenta en que:

- a) Las normas impugnadas no superan la prueba de igualdad, lo que vulnera el principio del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 2, párrafo 2, de la actual Constitución Política.
- b) Los artículos 1 y 2 del Decreto Legislativo 1057 introducen un régimen de contratos administrativos desprovistos de derechos laborales, violando el artículo 22 de la Constitución Política y creando una situación de desigualdad frente a los trabajadores de otros regímenes.
- c) El artículo 5 del Decreto Legislativo 1057 es inconstitucional porque no establece un período de vigencia del RECAS, permitiendo su vigencia indefinida y evitando que los contratistas ingresen a la nómina de los empleados de la entidad.

En contraste, la defensa del Estado argumentó lo siguiente, de manera resumida (Acevedo & Ortiz, 2015), enfatizan los siguientes aspectos a señalar:

- a) El principio del derecho a la igualdad ante la ley no se ha visto afectado ya que una norma, como la aprobada por RECAS, que



promueve la igualdad real de oportunidades no se considera discriminación:

b) El Decreto Legislativo 1057 permitió la incorporación al RECAS de los trabajadores contratados bajo el mecanismo de servicios no personales (en adelante, SNP), quienes ahora tienen acceso a diversos beneficios y derechos que: (i) gozan de 'reconocimiento constitucional; (ii) son más ventajosas que el régimen anterior; y, (iii) posibilitar la superación de la situación “anormal” generada por el tipo de contrato anterior.

Una vez definidas las posiciones en el proceso, nos toca a nosotros analizar lo resuelto por el Tribunal Constitucional. En efecto, para ampliar lo dicho sobre la naturaleza del régimen TAS, la Corte estableció en la Sentencia que el TAS genera, solo durante su suscripción, una relación de carácter profesional entre la entidad y la persona natural contratada, ya que se aparta de los regímenes contractuales civiles y administrativos, beneficiándose también de determinadas particularidades que lo justifican como régimen especial.

En este sentido, autores como (Acevedo & Ortíz, 2015) consideran que la naturaleza jurídica de un sistema de contrato de servicios está determinada fundamentalmente por su contenido esencial y cómo se

prestan estos servicios, que se prestan cuando la relación nace legalmente.

En ese sentido, los autores antes mencionados dicen que:

“(…) resulta innegable que en aquella prestación de servicios personales que se ejecuta de manera subordinada a cambio de una remuneración estamos frente a una relación de naturaleza laboral, pues se han configurado los tres elementos característicos de estas relaciones.” (Acevedo & Ortíz, 2015, pág. 223)

Así pues, el tratamiento legal que en cada caso se otorgue a estas relaciones puede diferenciarse en aras de proteger un interés socialmente relevante. Así sucede con las relaciones laborales con el Estado: la naturaleza jurídica de la relación sigue siendo laboral, sólo que la finalidad de los servicios del empleado público responde a un interés superior: el bienestar común, lo cual justifica que existan una serie de reglas aplicables únicamente a los trabajadores del Estado.

Esta postura es reforzada por lo señalado por el Artículo III del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, que establece como ámbito de aplicación de dicha Ley “(…) la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público.”

Esta conclusión ha sido reforzada por el Tribunal en el fundamento 23 de su Sentencia al identificar a los regímenes contenidos en los Decretos Legislativos 276 y 728 como regímenes laborales generales del sector público; habiendo señalado anteriormente -en el fundamento 17 de la Sentencia recaída en el Expediente 008-2005-AI-TC que el marco constitucional del trabajo se aplica para los empleados públicos sujetos al régimen público como al privado, con las excepciones y particularidades que correspondan.

En ese sentido señalan (Acevedo & Ortiz, 2015) que:

“(…) independientemente de las especiales obligaciones y deberes que se imponen tanto al contratado como a la entidad contratante, el empleo público no deja de tener naturaleza laboral, la cual se sustenta en la existencia de prestación personal, subordinación y remuneración.” (pág. 223)

Así, el tratamiento legal que se otorga en cada caso a estas relaciones puede diferenciarse para proteger un interés socialmente relevante. Este es el caso de las relaciones laborales con el Estado: la naturaleza jurídica de la relación sigue siendo trabajo, solo que la finalidad de los servicios del funcionario público responde a un interés superior: el bien común, que justifica la existencia de un conjunto de reglas solo para trabajadores estatales.

Esta posición se ve reforzada por lo dispuesto en el artículo III del título preliminar de la ley marco del empleo público, que establece como alcance de dicha ley "(...) la prestación de servicios personales, subordinados y remunerados entre una entidad de la administración pública y un servidor público. "

Esta conclusión fue reforzada por la Corte sobre la base 23 de su Sentencia al identificar los regímenes contenidos en los Decretos Legislativos 276 y 728 como regímenes laborales del sector público general; habiendo señalado previamente - en la base 17 de la sentencia recaída del expediente 008-2005-AI-TC que el marco constitucional del trabajo se aplica a los funcionarios públicos sujetos al régimen público y privado, con las correspondientes excepciones y particularidades.

#### ***1.6.2.2. Los derechos laborales de los trabajadores municipales***

##### ***A. Acercamiento conceptual normativo y doctrinario de los derechos laborales***

El derecho al trabajo se concibe en la mayor parte de los ordenamientos jurídicos como un derecho fundamental intrínseco del desarrollo de las personas, y contiene expresiones como la libre elección del ámbito de trabajo, el derecho al acceso a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así también concibe ala protección contra el despido en formas que atentan contra su

justificación, así también contienen el derecho al acceso al trabajo sin discriminación, con igualdad de carácter salarial, el acceso a una remuneración digna y justa, a la protección social laboral y al derecho a la sindicación.

En la doctrina el derecho de trabajo es definido, por ejemplo, como hace (Flores, 2002), como:

“[...] aquella facultad que le asiste al hombre como deber correlativo de acceder a un trabajo y a los beneficios que de él se desprender; empero también implica el deber de cumplir con las obligaciones contractuales que atan al trabajador con el objeto de su contratación.” (pág. 249)

Las descripciones conceptuales propuestas en el punto anterior permiten discriminar en cierto sentido el objeto y los fines del derecho laboral. De esta forma, el objeto descrito de la legislación laboral es regular de una manera determinada y efectiva las relaciones laborales que pesan sobre el desarrollo del trabajo, ya sea dependiente, subordinado y remunerado, de manera que cualquier actividad que tampoco incluya estos supuestos o no forma parte de la legislación laboral.

Para sus efectos, la legislación laboral busca “[...] regular el uso del trabajo ajeno por parte de un empleador y la obtención de ganancias de él, autorizándolo, pero controlando, y canalizar los conflictos individuales y sociales que se hayan producido. su origen. Esa relación. "(Neves, 2007, pág. 11)

Como ya se ha expuesto al describir el tema del derecho laboral, los elementos característicos del derecho laboral señalan los elementos necesarios mediante los cuales se sabe que sólo las relaciones contractuales que se reservan un carácter jurídico-económico y que presentan además los siguientes presupuestos serán sujeto a la protección de la legislación laboral. En este sentido, como señala el profesor (Landa, 2014, p. 222), estas hipótesis son:

- a) Debe ser obra humana;
- b) Debe ser una actividad productiva;
- c) Debe realizarse en nombre de otra persona;
- d) Debe ser gratuito; sí
- e) Debe estar subordinado

## ***B. Expresión y características de los derechos laborales***

### ***a) Libertad de trabajo:***

El libre consentimiento es una de las características esenciales del objeto del derecho laboral. Nadie puede ser obligado a realizar un trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida remuneración.

A esta característica se opone el trabajo forzoso, es decir, al que se obliga a la persona sin su libre albedrío. El trabajo forzoso, como acertadamente lo explica (Angelats, 1983) “(...) resulta de la coerción física o intimidación o es impuesto por una disposición administrativa en la ley de ejecución penitenciaria.

(pág. 7)

El Convenio 29 de la OIT, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, de 1930, que fue ratificado por Perú mediante Resolución Legislativa No. 13284, de 15 de diciembre de 1959, establece: “Cualquier trabajo o servicio requerido bajo pena de sanción y para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente está prohibido. El término "trabajo forzoso" no incluye el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, que se realiza con convicción, en casos de fuerza mayor o en circunstancias en las que la vida o condiciones normales de existencia de alguna o toda la población. En ningún caso se impondrá el trabajo forzoso en beneficio de las personas.

***b) Ajenidad:***

Puede hacer un trabajo por su cuenta o en nombre de otra persona.

En el primer caso, es un trabajo independiente que no está subordinado a nadie.

En el segundo caso, es trabajo para otros, dependiente y subordinado del empleador. En el empleo remunerado, la fianza obligatoria existe claramente determinada por el trabajador que presta el servicio y el empleador que es el acreedor de este servicio y que se beneficia del producto del trabajo del empleado o trabajador; agregando mayor valor al trabajo a los materiales que se procesan o extraen y a los servicios prestados.

***c) Subordinación:***

El concepto de trabajo subordinado o dependiente se opone al de trabajo por cuenta propia; siendo el primer objeto del derecho laboral, y muchos consideran que la dependencia es la nota decisiva que diferencia el trabajo objeto de nuestro estudio.

***d) Remunerado:***

El trabajo voluntario por cuenta ajena y en relación de dependencia para completar las señas distintivas que lo caracterizan como sujeto de derecho laboral debe ser remunerado porque si carece de esta cualidad no sería sujeto de nuestra disciplina, como contraprestación por el servicio. rendido faltaría para definir el carácter laboral legal de la relación laboral.



La constitución de 1993 establece que no están obligados a realizar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin una remuneración adecuada. (Angelats, 1983)

*e) Carácter personalísimo.*

La relación laboral se caracteriza también por el hecho de que se trata de una distinción personal, es decir, es intuitupersonae, que la obligación de prestar el servicio es personal e insustituible no puede ser cumplida por otra persona contratada para tal fin.

En la medida en que se observe una separación entre la persona contratada y la persona que realmente realiza el trabajo (puntos), se ingresa el umbral de la ley laboral. (Angelats, 1983)

*C. Derechos laborales reconocidos en la constitución*

En las disposiciones constitucionales que se refieren a materia laboral se incluyen las siguientes cláusulas normativas:

*a) Artículo 1º: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”*

La declaración contenida en el artículo 1 de la Constitución peruana de 1993 es el eje sobre el que gira la interpretación de las normas de este cuerpo legal, así como de todas las demás que integran el ordenamiento jurídico del país. La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad constituyen la razón de ser de la ley. En realidad, más precisamente, se puede decir

que la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla. La ley fue creada para proteger, en última instancia, la libertad personal, para que todo ser humano, como parte del bien común, pueda realizarse plenamente, es decir, pueda lograr su único "proyecto de vida", el mismo que es el resultado de su libertad ontológica de acto, conducta o comportamiento.

***b) Artículo 2º, Numeral 15: “Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: (...) 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.”***

Inicialmente, la importancia del derecho consagrado en el inciso 15) del artículo 2 de la Constitución, conocido como libertad de empleo, se refuerza con una segunda referencia en el artículo 59 del mismo Estatuto Político, que lo consagra en el Estado como garante de la libertad de empleo, así como su vinculación con el artículo 22, que, habiendo sido declarado deber y derecho, la califica como "(...) la base del bienestar social y un medio de realización personal".

***c) Artículo 10º- El Derecho Universal y Progresivo A La Seguridad Social: “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su***

***protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida."***

Son fundamentos básicos. La seguridad social es, por supuesto, un mecanismo de protección de las personas frente a situaciones que se presentan en la vida y que conducen a una disminución o incluso a la extinción de su capacidad para trabajar. Sin embargo, en la medida en que tenga diferentes significados en función del análisis realizado, se considera un concepto complejo.

***d) Artículo 11 •. - Libre acceso a los servicios de salud y pensiones: "El Estado garantiza el libre acceso a los servicios de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Asimismo, observe su función real. "***

La asistencia y los beneficios médicos son directos y gratuitos. La existencia de otras entidades públicas o privadas en materia de seguros no es incompatible con la mencionada institución, siempre que ofrezcan servicios superiores o adicionales y exista el consentimiento del asegurado. La ley regula su funcionamiento; como él explica (Revilla, 2005)

***e) Artículo 22: "El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de desarrollo personal. "***

Como comenta (Bernaes, 2005), a través de este artículo “(...) se concede al trabajo la doble determinación jurídica del deber y del derecho, lo que puede parecer contradictorio si no se tiene en cuenta el doble sentido que tiene para la sociedad y para el individuo y su entorno familiar” (p. 249)

***D. Antecedentes normativos y jurisprudenciales en el régimen laboral de los trabajadores municipales***

En el desarrollo histórico del régimen de trabajo de los trabajadores urbanos, se observa que éste ha pasado por actividades tanto públicas como privadas; tanto es así que la Ley No. 23853, Ley Orgánica de Municipios, publicada el 9 de junio de 1984, expresó explícitamente en el texto original de su artículo 52 que los trabajadores de los municipios eran servidores públicos sujetos al régimen de actividad pública; Sin embargo, esta disposición fue modificada por el único artículo de la Ley N ° 27469, publicada el 1 de junio de 2000, que establece que el régimen de trabajo sería el de la actividad privada. Finalmente, la disposición complementaria vigésimo quinta de la Ley N ° 27972, Ley Orgánica de Municipios, publicada el 27 de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N ° 23853; Sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los trabajadores urbanos, y de acuerdo con el artículo 37 de la Ley N ° 27972, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Esto se enmarca dentro del

alcance del Decreto Legislativo No. 728, que reconoce los derechos y beneficios inherentes a este régimen.

A nivel de jurisprudencia, la sentencia emitida en la STC Exp. 1944-2002-AA / TC, su punto 3, estableció que de acuerdo con el principio anterior "(...) en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica, y lo emerge de los documentos debe preferirse al primero. es decir, lo que ocurre en el ámbito de los hechos”.

En cuanto a la sustitución de estos trabajadores, el propio Tribunal Constitucional lo estableció mediante la resolución contenida en el expediente No. 06681-2013-PA / TC, su punto 11 que, “(...) [Es claro] que el llamado “precedente de Huatuco” solo es aplicable cuando se trata de solicitudes de reintegración a cargos que forman parte de la carrera administrativa, y no contra otras formas de servicio público. Esto es particularmente relevante, ya que implica tomar en cuenta que existen diferentes regímenes legales que conforman la carrera pública (por ejemplo, y sin carácter limitativo, trabajadores sujetos al Decreto Legislativo No. 276, Ley Básica de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público, y Ley N ° 30057, Ley de Servicio Público), y otras que claramente no forman parte de la misma (como es el caso, también sin intención exhaustiva, de trabajadores municipales sujetos a actividad privada, trabajadores en Régimen de Contratación de Servicios Administrativos, empleados de confianza o empleados de empresas estatales) ”.

Partiendo de la jurisdicción ordinaria, el II Pleno de la Corte Suprema en Materia Laboral, los jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el número uno punto sexto del primer tema relativo al régimen laboral de los trabajadores urbanos: el juez de trabajo después del proceso de trabajo habitual o abreviado, teniendo en cuenta las reclamaciones realizadas; porque según el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipios, los trabajadores municipales se encuentran sometidos al régimen laboral de actividad privada y como tales no están obligados a agotar los recursos administrativos para llegar a la autoridad judicial .

La Autoridad Nacional del Servicio Público se ha pronunciado en relación a los trabajadores municipales que tienen la condición de empleado a través del Informe Legal No. 378-2011-SERVIR / GG-OAJ, en el cual se llega a la conclusión de que: "(... ) que los empleados que están al servicio de los gobiernos locales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios no es la adecuada debido a la normativa local sobre el régimen laboral de estos empleados.

Conclusión expresada en el Informe Legal No. 330-2012-SERVIR / GG-OAJ de 11 de abril de 2000 y 12, que concluye que, los criterios establecidos en el Informe Legal No. 378-2011-SERVIR / GG-OAJ, responde a un análisis del desarrollo normativo del régimen laboral

de los trabajadores municipales en nuestro orden nacional, teniendo en cuenta la especificidad de estos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación integral del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que tienen un particular régimen .

Asimismo, en el apartado 3.1 del Informe Técnico No. 518-2015-SERVIR / GPDSC se concluye: “(...) que el régimen para los trabajadores al servicio del Estado (gobierno nacional, gobiernos regionales y comunidades locales) es el que la actividad es diferente Proporciona condiciones contractuales para el personal, incluidos los contratos modales.”

Según (Suárez, 2018), al analizar el informe anterior, la Autoridad Nacional del Servicio Público concluyó que los trabajadores con la condición de trabajador urbano solo pueden y nunca serían contratados bajo el régimen laboral del trabajo privado así. Ser discontinuado bajo el régimen especial de subcontratación administrativa de servicios, ya que su inclusión en este régimen equivaldría a desconocer el desarrollo de la normativa que regula la salud y seguridad de los trabajadores municipales.

#### ***E. Régimen laboral de los obreros municipales***

En la actualidad, el régimen de trabajo en los que participan los trabajadores municipales está definido en la Ley No. 30889, que

especifica el régimen de trabajo para los trabajadores de las autoridades regionales y locales. De hecho, en su única disposición normativa, establece que: "(...) que los trabajadores de los gobiernos regionales y locales no están incluidos en el régimen de trabajo establecido por la Ley de Administración Pública, Ley 30057. Están amparados por la obra privada del legislador. régimen. Decreto 728, Ley de Productividad y Competitividad. "

Esta precisión normativa está en consonancia con la ley orgánica de los municipios, que en el artículo 37 indica que los trabajadores de los municipios están sujetos al mercado laboral para actividades privadas.

***F. El principio de primacía de la realidad y protección al trabajador obrero municipal***

El principio de primacía de la realidad se define materialmente según se aplica según (Silva, 2014):

"(...) En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se refleja en los documentos, lo que surja en la práctica debe, con este principio, resaltar la existencia o no de una relación laboral, e ir con lo protegemos adecuadamente como tal. "(Pág. 58)

Autores como (Romero, 2004) afirman que este principio se entiende como una herramienta procesal que el juez debe utilizar en la



resolución de un conflicto dentro de un proceso (entender el trabajo, de ahí lo anterior explica que, para poder aplicar este principio. Por tanto, las subjetividades se basan únicamente en cuestiones objetivas. Una vez comprobados los hechos, los documentos o trámites ya no pueden neutralizarlos.

Pero por la importancia del principio de primacía de la realidad, nuestra constitución no lo incluye directamente, sino que es retomado por el Tribunal Constitucional, el intérprete supremo de la constitución, en diversas declaraciones, por ejemplo, en sentido descendente. No. 991-2000- AA / TC, básicamente explica 3 que:

“(…) En virtud del principio de la precedencia de la realidad, es evidente que la información, sea cual sea el texto del contrato respectivo, se ha caracterizado por la subordinación, dependencia y permanencia, por lo que no es correcto considerar la tarea temporalmente. Relación laboral referida. El principio de la primacía de la realidad es parte implícita de nuestro ordenamiento jurídico y específicamente reforzado por el carácter protector de nuestra constitución, que lo veía como un deber y un derecho, la base del bienestar social y un medio de desarrollo personal. (Artículo 22) y también como objetivo prioritario del Estado (artículo 23). En otras palabras, el tratamiento constitucional de una relación laboral requiere que sea tratada precisamente en estos términos”.

Asimismo, en su fundamento 3, la Resolución No. 1944-2002-AA / TC establece que el principio de primacía de la realidad significa lo siguiente:

"(...) En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que aparece en los documentos, se debe dar preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el campo de los hechos", e incluso la aplicación de este principio puede ser Se logró establecer que un contrato es indefinido y no limitado en el tiempo, ya que debe prevalecer el empleador".

Asimismo, sobre la base 5, la Decisión 833-2004-AA / TC establece que:

“(...) Por el principio de primacía de la realidad - que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y en particular impuesto por el carácter protector de nuestra constitución, según el cual en caso de discordia entre lo que está sucediendo en la realidad y lo que está en los documentos o contratos, se debe dar preferencia a lo que sucede y se deben evaluar los hechos (...).”

En la misma línea, la decisión sobre el proceso 008-2005-PI estipula que el principio de primacía de la realidad es la regla rectora que influye en el desarrollo de las normas laborales y no solo sirve como fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos,

ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración normativa; ya antes.

### ***1.6.2.3. La Estabilidad Laboral***

#### ***A. Conceptualización***

Durante el incremento doctrinal dado a la asignatura, el equilibrio laboral se ha descrito como un reflejo del inicio de continuidad. En ese sentido (Carrillo, 2001) se manifiesta al respecto y dice que: "(...) Es del comienzo de la continuidad que la idea de equilibrio que actúa en ambos extremos del vínculo laboral deriva: del empleo (con la llamada "estabilidad de entrada ") y en el despido (con la llamada llamado "estabilidad inicial)"

Para el profesor ecuatoriano (Ramiro, 2016), quien describe de manera amplia la estabilidad, se entiende como:

"(...) El derecho del trabajador a mantener su sitio de trabajo, a no cometer delitos previamente determinados o a no ocurrir en eventos extraños. (Así, se garantiza directamente el ingreso del trabajador, lo que acepta atender las obligaciones del centro familiar y respaldar las ganancias de la compañía, ya que trabajadores capacitados y diestros, añadidos a la empresa, ofrecerán niveles ventajosos de elaboración y productividad. También para el crecimiento sistemático-

económico-social, con aciertos en el logro de la cadencia social y la libertad de trabajo. (Su finalidad es, por supuesto,) dar al vínculo laboral un carácter estable, donde la disipación del vínculo laboral dependa solamente de la intensión del trabajador y solo con exclusión de la del dependiente o de las razones que la hagan imposible". (pág. 78)

A diferencia de lo notable anteriormente por (Carrillo, 2001) para el maestro mexicano (De la Cueva, 2003), un inicio individualista es la estabilidad del trabajo o los contratos en el trabajo:

"(...) Es un inicio que confiere al vínculo laboral un carácter permanente y cuya terminación depende exclusivamente del deseo del trabajador y sólo en casos excepcionales del afán del empresario, de la falta importante de sus deberes. y en circunstancias que escapan al control del Trabajador. de los tipos de concordancia que hacen imposible su continuación."  
(pág. 56)

En nuestra teoría del trabajo, el relevante profesor (Neves, 2000) señala que la estabilidad laboral "(...( se reconoce visiblemente como el derecho a la absorción diferida: es una orden del legislador".

El equilibrio laboral también simboliza una pieza adicional del equilibrio estipulado, bajo el cual puede entenderse como indefinida en manera de su curso, omitido que su declive derive de la peculiaridad

del vínculo pactado, lo que es un indicio del propio equilibrio establecido, según se interpreta de (Ferrero, 2007)

En el contexto normativo, la consistencia laboral está vinculada a la protección del código laboral contra el despido insostenible como causa de inestabilidad. Así, el artículo 10 del Decreto Supremo No. 003-97-TR. La Ley de Rendimiento y Competitividad Laboral establece que:

“El período de tentativa abarca meses, después del cual el empleado tiene derecho a asegurar contra el despido ilegal. Las partes pueden acordar un plazo más largo si las tareas requieren una fase de capacitación o adaptación o si dicha extensión puede verse afectada negativamente por su esencia o grado de responsabilidad. La prórroga del período de prueba debe hacerse por escrito y no puede exceder de seis meses junto con el período original para los empleados competentes o de seguridad y un año para los gerentes. ”

### ***B. Protección Constitucional***

El amparo constitucional que otorga la Constitución a el equilibrio laboral está contenido en el artículo 27 de la Carta Magna, que diferencia ampliamente la protección del trabajador del despido arbitrario según la explicación de la Corte Constitucional, como observaremos más adelante el efecto restituido.

En este sentido, comenta extensamente (Baldeón, 2016) que parten de una determinada jurisprudencia constitucional:

"(...) Ya no es necesario que la tutela por restitución esté preceptuada por ley, ya que el juez puede ordenar la reincorporación inmediata en el lugar de trabajo o la paga de la indemnización correspondiente en caso de evidente violación de derechos fundamentales. más el pago de la indemnización por daño moral si la parte así lo indica en su reclamación; por el contrario, tales criterios, adoptados recientemente, no han sido (ni serán) adoptados en el caso de despido arbitrario de una trabajadora del domicilio por parte de jueces ordinarios, siempre que se alegue que se trata de una acusación de confianza inherente, sólo cuenta que compense al interesado si existe una clara violación de personal seguridad establecida entre las dos partes. " (pág- 45)

### ***C. Tipología Doctrinaria en la Estabilidad Laboral***

En la comprobación de la ciencia sindical nacional podemos afirmar colectivamente que existen dos figuras tipológicas del tratamiento doctrinal del equilibrio laboral como un derecho al tema constitucional tácito, tal como se expresa (Dolorier, 2006):

#### ***1) La estabilidad laboral de entrada***

Que, según el citado autor, se trata de "(...) la preferencia por un alquiler indefinido sobre un alquiler temporal, plasma en la autorización para festejar convenios eventuales sólo cuando la obra a realizar sea de esta naturaleza". (Dolorier, 2006, pág. 523).

## **2) *La estabilidad laboral de salida***

Que está vinculado "(...) al abolido de rescisión injustificada o arbitraria". (Dolorier Torres, 2006, p. 566).

Sin embargo, el nombrado autor indica que existen dos tipos de consistencia especialmente diferenciados en cuanto a los efectos del despido.

## **3) *Estabilidad laboral absoluta:***

Materializa, ante cualquier despido producido sin la realidad de un principio justo, deriva la restitución o del retorno del trabajador en el cargo.

## **4) *Estabilidad relativa:***

Así, de acuerdo a este tipo, la decisión del funcionario de dar por finalizada el vínculo laboral sin fundamento justo tiene productos extintivos, teniendo derecho el trabajador a una compensación económica a cargo del empleador.

## ***D. Aspectos Normativos***

### **1) Su regulación Supranacional**

Antes de entrar en la legislación peruana, echemos un vistazo a las regulaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha sido el órgano rector que regula las cuestiones profesionales en el mundo desde 1919. La cuestión del equilibrio profesional no era ajena y se ha tenido en cuenta en el Convenio de la OIT. El párrafo 158, que Perú no ha ratificado, el Convenio 158 de la OIT, se refiere a la terminación del empleo por decisión del empleador de junio de 1982 que complementa la propuesta 119 de la OIT. Aviso de cese desde 1963. Es decir, en ambos casos sólo se cubre el saldo inicial, que también está relacionado con el despido.

Y en relación a la estabilidad inicial, es decir, en relación al vertido, la sugerencia 119 indica en el punto 2.1. "La relación laboral no debe terminarse a menos que exista una razón relacionada con la amplitud o comportamiento del empleado o apoyada en los menesteres de la actividad de la industria, instalación o servicio".

### **2) *Su regulación Constitucional***

La constitución de 1993 establece en el artículo 27: "La ley brinda a los trabajadores una protección adecuada oposición el despido injusto. "Como puede ver, sólo considero primordial el componente



de 1993 para regular constitucionalmente el equilibrio de salida y dejar desasistido la estabilidad de entrada. Esto no da razón a que la ley no regule los contratos de trabajo de duración determinada, indefinida e indefinida.

### ***E. Consideraciones Jurisprudenciales del Despido Arbitrario y la Estabilidad Laboral***

Hacia 2004, estalló una vasta polémica en el desarrollo del derecho laboral en nuestro país, especialmente desde el punto de vista académico, que también repercutió en las organizaciones de trabajadores y representantes sindicales, así como en el sindicato de empleadores de nuestro país, a raíz de la sentencia de la Corte Constitucional, en lo que se denominaría "El caso del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A y FETRAFEL", se encontraba en el expediente N ° 1124-2001-AA / TC.

El inicio del proceso constitucional se dio por un proceso de amparo que fue interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding. SA El objetivo de este proceso fue pedir al juzgado que cesara y desistiera de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores a los que representan, a través de un plan de despido masivo contenido en un resumen elaborado por el imputado responsable de la gestión de la empresa. recursos. Así, los

querellantes argumentan que se ha violado un importante conjunto de derechos constitucionales.

Sin embargo, en esta ocasión nos interesará prestar especial atención a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional desde su apartado No. 12, en el que el núcleo y contenido del derecho al trabajo y la estabilidad del empleo como principio rector Son desarrollados. En este sentido, la Corte Constitucional dictaminó al inicio de su sección que: “(...) Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional (Al trabajo) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...)”

Como ha precisado el tribunal, líneas más adelante, este segundo aspecto significa que se entiende el derecho al trabajo como: “(...) prohibición de ser despedido salvo por justa causa”.

Así, al respecto y a la luz de las consideraciones contenidas en el artículo 27 de la Carta Magna, la Corte ha señalado que: “(...) Contiene un" mandato al legislador "para crear protección" contra el despido arbitrario. ”

En ese sentido, la Corte establece en particular tres aspectos que difieren de ese artículo:

- a) Es un mandato del legislador

- b) establece un principio de reserva de acciones que garantiza la regulación de dicha protección;
- c) no determina la forma de protección contra la terminación arbitraria, sino que se refiere a la ley.

En ese sentido, la Corte finalmente indica que:

“(…) Si el artículo 27 de la Constitución establece que la ley brinda "una protección adecuada contra el despido arbitrario", debe tenerse en cuenta que este mandato constitucional al legislativo no puede en absoluto ser interpretado como una comisión absolutamente abierta y que esto habilita a la Legislatura para regular la ley que llega al extremo de desinflar el núcleo duro de la ley de contenido constitucional antes mencionada. Si bien el Poder Legislativo tiene la facultad de diseñar libremente los mandatos constitucionales en sus manos, también es correcto que esta facultad se ejerza de conformidad con el contenido esencial del derecho constitucional. Cualquier otra posibilidad de interpretación sólo daría lugar a la nulidad del referido derecho constitucional de contenido, por lo que la ley que lo integra sería constitucionalmente inadmisibles. Para la Corte Constitucional, no se trata de ubicar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa y concluir de ello que la constitución

actual -como su antecesora de 1979- no estaba anclada - denominada estabilidad absoluta, protección restaurativa contra el despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, desde el punto de vista constitucional interesa al análisis determinar si el contenido esencial de una ley constitucional como es el derecho al trabajo se respeta o no en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora aceptada por el legislador tiene en cuenta el contenido esencial de la legislación laboral o no."

***1.6.2.4. Expresión jurisprudencial de los derechos laborales de los trabajadores obreros municipales y el régimen CAS***

De acuerdo con el artículo 37 de la Ley Orgánica, la fuerza laboral de los municipios está sujeta a la ley laboral de actividades privadas. Asimismo, al aplicar el principio de primacía de la realidad, la realidad de los hechos debe primar sobre las formas y fenómenos que se encuentran en una relación civil, cuyo único objetivo es ocultar una auténtica relación laboral.

Con la ayuda de la sentencia retirada en la Ley 00698-2017-PA, el Tribunal Constitucional declaró que el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipios, estipula que los trabajadores municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Para el Tribunal Constitucional se consideró que la relación civil tenía por objeto ocultar una relación laboral entre las partes y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, la realidad de los hechos debe primar sobre las formas y manifestaciones pretendidas con la relación civil.

Se dio cuenta de que el trabajador trabajaba como conductor, es decir, trabajador urbano. En este sentido, ordenó la reincorporación del trabajador en el contexto de la actividad privada de acuerdo con su fundamento pendiente 5, que establece: “(...) lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de los Municipios, tema a los trabajadores de Los Municipios el régimen laboral de la actividad privada.”

Además, en su fundamento 5, el tribunal señaló que:

“En el presente caso se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado un contrato de trabajo, porque, de ser así, el demandante solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. Así, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que, mediante el referido principio, «[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse

preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos» (fundamento 3).”

Sin embargo, mediante sentencia en el expediente 03531-2015-AA, se encontró que si bien el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipios, es cierto, establece que los trabajadores municipales son responsables del régimen laboral de la actividad privada, el artículo no regular la prohibición de contratación de trabajadores municipales en el régimen CAS, cuya constitucionalidad fue reconocida por la propia Corte Constitucional.

Asimismo, y en mayor medida, la Corte de Justicia ha examinado la información brindada por la Autoridad del Servicio Público Nacional como órgano técnico especializado del sistema de gestión de recursos humanos, que publicó el Informe Técnico 414-2019 el 13 de marzo de 2019. Servir / GPGSC informó a Servir de esto a través de este documento que:

“2.15 Bajo ese contexto, si bien la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley 30889, establecen que el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el régimen laboral de la actividad privada, ello no es óbice para celebrar contratos mediante el régimen CAS cuando las circunstancias o la necesidad de la prestación así lo requiera.

2.16 En ese orden de ideas, los obreros municipales inicialmente deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada previo cumplimiento de los requisitos mencionados en el numeral 2.11 del presente informe, y de manera alternativa bajo el régimen CAS, pues la contratación bajo este régimen se encuentra permitido en todos los niveles del Sector Público, conforme así lo establece el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057.”

Cabe recordar que, en sentencia dictada en el expediente 00698-2017-PA /TC, la Corte sostuvo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipios, los trabajadores municipales están sujetos a las normas del régimen trabajar en el sector privado; Pero el último comunicado plantea el debate sobre la interpretación del tribunal para la ley orgánica de los municipios, que abre la posibilidad de concluir el CAS por el simple hecho de que la norma no genera dicha prohibición, lo que repetimos genera mucho de controversia.

## **1.7. Marco conceptual**

### **1.7.1. Contrato Administrativo de Servicios (CAS):**

Es una modalidad contractual de administración pública, exclusivamente del estado, que conecta un organismo público con una persona natural que presta servicios de forma no autónoma.

En la doctrina, autores como (Quispe, 2010), señalan que el contrato administrativo de servicios “(...) constituye(n) una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y es privada el Estado sujeta al régimen de la actividad pública.” (pág. 58)

#### **1.7.2. Decreto Legislativo N° 1057:**

Es la norma que rige el régimen particular de contratación administrativa de servicios y su objetivo es asegurar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

#### **1.7.3. Decreto Legislativo 728**

Es un régimen de trabajo. El objetivo es posibilitar la inclusión de personal idóneo, asegurar su perdurabilidad, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en la prestación de los servicios públicos. Se expresa en una estructura que permite localizar a los funcionarios por calificaciones y méritos.

#### **1.7.4. Derecho de los trabajadores obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada:**

El artículo 22 de la constitución política peruana establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio para realizar a la persona. “El artículo 27 dice: La ley brinda a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipios, los empleados municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En el caso de los trabajadores, se debe



tener en cuenta el principio de primacía de la realidad para que se tenga en cuenta un contrato de trabajo.

#### **1.7.5. Los beneficios sociales legales**

Los beneficios sociales legales son todos conceptos que los empleados reciben de forma dependiente con motivo de su trabajo. No importa si se trata de la retribución, el monto o la periodicidad del pago, ya que depende de lo que perciba el empleado en función de su situación y en base a un mandato legal.

#### **1.7.6. Las Labores permanentes**

A diferencia de las tareas temporales o contingentes que se regulan en contratos de duración determinada, las indefinidas son aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones del organismo público, así como a los servicios que presta. Esto significa que el servidor debe haber trabajado en áreas de la entidad, p. Ej. B. en áreas que pertenezcan a su estructura orgánica básica u funcional, en relación con la prestación de los servicios públicos que presta a la comunidad en el contexto de su competencia o materia similar o similar, el desarrollo de las mismas tareas por un largo tiempo e ininterrumpidos que demuestren la constante necesidad del servicio brindado por el empleado.

## 1.8. Hipótesis

### 1.8.1. Hipótesis general

Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, son vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

### 1.8.2. Hipótesis específicas

- a) Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, son vulneratorios en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.
- b) Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057, son vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

## 1.9. Operacionalización de las variables

Tabla N° 5: Cuadro de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Independiente: <b>Decreto Legislativo N° 1057</b>	Beneficios sociales	1) Compensación por tiempo de servicios (CTS) 2) Asignación familiar 3) Vacaciones 4) Gratificaciones de julio y diciembre
Dependiente: <b>Efectos en la contratación de los obreros municipales de limpieza pública</b>	Prevalencia de contrata	1) Labores permanentes 2) Disposición legal 3) Régimen de la actividad privada

Fuente: Elaboración propia

## **CAPITULO II:**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1. Métodos de investigación**

El método de investigación adoptado para el estudio de este tema, respecto de su aspecto general es el inductivo – deductivo, dado que la investigación tendrá en consideración que para iniciar el estudio se partirá de un tema particular a un tema general, y de un tema general se llegará a un tema en particular para explicar los hechos que sirven de elementos fácticos que se presenten en el desarrollo de esta investigación. En efecto, el método inductivo consiste en: “es aquella que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Permite analizar casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general. Es muy importante por cuanto fundamenta la formulación de las hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones” (Dolorier, 2008, p. 112).

Como métodos específicos se emplearon, en primer lugar, al método descriptivo, con la finalidad de analizar los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí. De modo que, en el caso de nuestra tesis, sirvió para determinar características asociativas entre el contrato CAS y los derechos laborales de los obreros municipales. En segundo lugar, se empleó la observación, con la finalidad de observar y describir la fenomenología de las variables sujetas a estudio, en este caso el contrato CAS y los derechos laborales de los obreros municipales.

Por último, como métodos particulares, se emplearon el método histórico, pues se ha estudiado el desarrollo histórico de variables como el régimen CAS, con la finalidad de

comprender su desarrollo normativo en el tiempo y como es que este ha ido influyendo en el caso concreto de los derechos laborales de los obreros Municipales.

## **2.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica de carácter jurídico social, ya que contribuye al conocimiento del derecho laboral, describiendo los fenómenos y su vinculación, en el caso concreto, de analizar los efectos que tiene la aplicación del régimen del Decreto Legislativo 1075, en los obreros municipales de limpieza pública que, por ley, se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo 728.

## **2.3. Nivel de investigación**

Esta investigación es de nivel explicativo que busca encontrar la evidencia de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente; asimismo se describirá los derechos laborales que corresponde aplicar a los obreros de la Municipalidad de Barranco, contratados bajo la modalidad contractual regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, aun cuando por disposición de la Ley Orgánica de Municipalidades, este personal debiera ser contratado bajo el régimen laboral privado. En efecto, explicativo, definido como el nivel de investigación que (Valderrama, 2002) “va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos (...) su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 45).

## **2.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación es de carácter no experimental, transversal, descriptivo simple, porque no se busca manipular las variables, y el recojo de la información se realizará en un solo momento determinado. Según (Kerlinger, 1979, p. 32) “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

## **2.5. Población y muestra**

De acuerdo a Levin (1979), la población es un grupo de individuos que comparten ciertas características comunes. En una investigación, la población se conforma por un conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo que se realiza.

La población está constituida por 135 sujetos, total de obreros de la Municipalidad de Barranco en el año 2020.

La muestra es una parte pequeña de la población, es decir un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población que es accesible. Es decir, representa una parte de la población objeto del estudio. Por lo que es importante asegurarse que los componentes de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población para que se puedan hacer generalizaciones.

La muestra está constituida por 60 puntos, en total 60 obreros municipales dedicados a las actividades de limpieza pública, ya que son los obreros municipales que más vulnerabilidad contractual se ha evidenciado en la referida municipalidad. La técnica del muestreo será no probabilística de tipo intencional, porque el investigador asigna los

sujetos a cada grupo mediante un criterio no probabilístico y según sus intereses metodológicos y las facilidades que el contexto le pueda ofrecer tratándose de un escenario laboral.

## **2.6. Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará a través de la técnica la encuesta que se realizará a los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco.

Los instrumentos de recopilación de datos serán los cuestionarios sobre Decreto Legislativo N° 1057 y referente a los Derechos de los Trabajadores Obreros Municipales sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

## **2.7. Procedimientos de la investigación**

El procedimiento de recolección de datos se realizará una base de datos en Excel y esta se procesará a través de los estadísticos descriptivos e inferenciales utilizando el programa de procesamiento de datos Spss 25. En los estadísticos descriptivos se hará a través de tablas de frecuencias e histogramas. Para la estadística inferencial que permitirán contrastar las hipótesis de investigación aplicando las pruebas estadísticas prueba de Chi cuadrado de Pearson, para medir la correlación entre variables de naturaleza cualitativa.

## **2.8. Técnicas y análisis de datos**

Se llevará a cabo el presente estudio de acuerdo con las directrices de la Declaración de Helsinki y de la Guía de Buena Práctica en investigación. Los objetivos y características del estudio se informarán por vía oral y escrita. Los participantes tendrán la ocasión de hacer preguntas sobre los detalles del mismo. Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los

participantes; asimismo, la protección de datos de carácter personal. Las fichas se codificarán para garantizar el anonimato y sólo el investigador tendrá acceso a los mismos.

## **2.9. Aspectos éticos de la investigación**

En el desarrollo de la presente investigación, se llevaron a cabo procedimientos de recolección de datos, tantos de los sujetos encuestados, como de las fuentes bibliográficas, en estricto respeto de su anonimato y los derechos de autor.

# **CAPITULO III:**

## **RESULTADOS**

### **3.1. Presentación de resultados**

#### **3.1.1. De la variable Independiente:**

*Tabla N° 6: ¿Usted labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	60	100,0	100,0	100,0
	No	0	00.0	00.0	00.0

*Fuente: Instrumento de investigación*

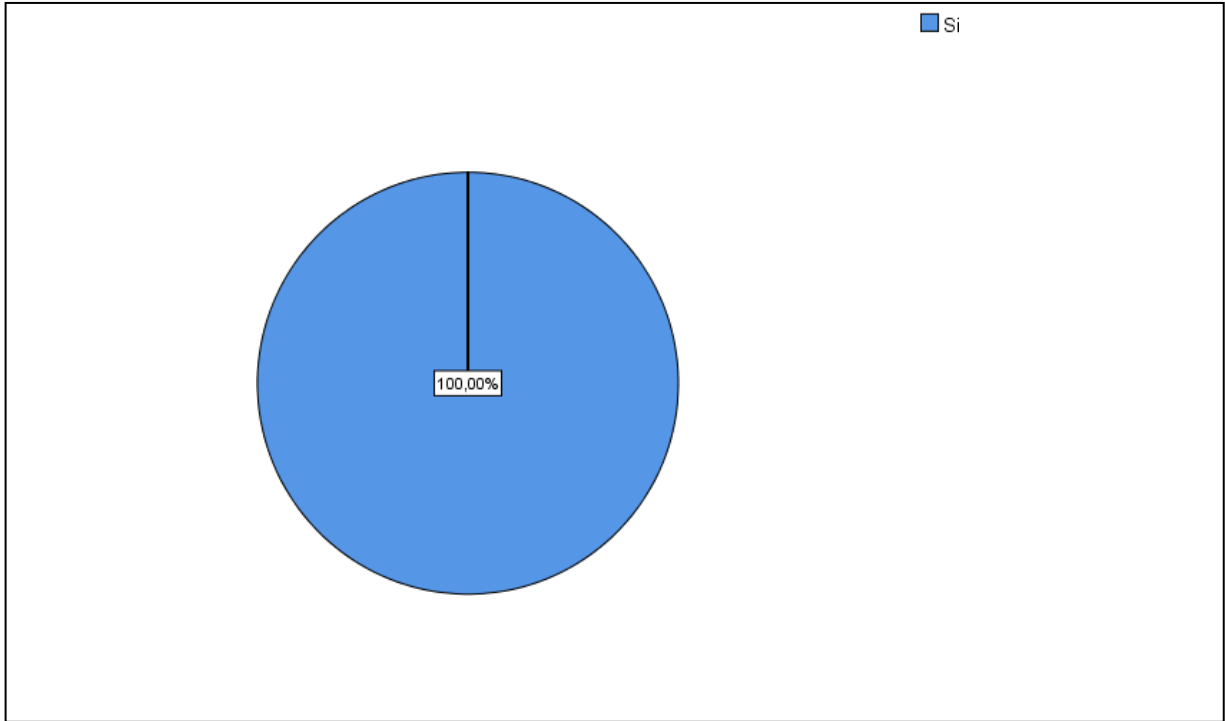


Gráfico N° 1: ¿Usted labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si laboran un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana, respondieron en un 100% que sí.

Tabla N° 7: ¿Su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	55	91,7	91,7	91,7
	No	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación



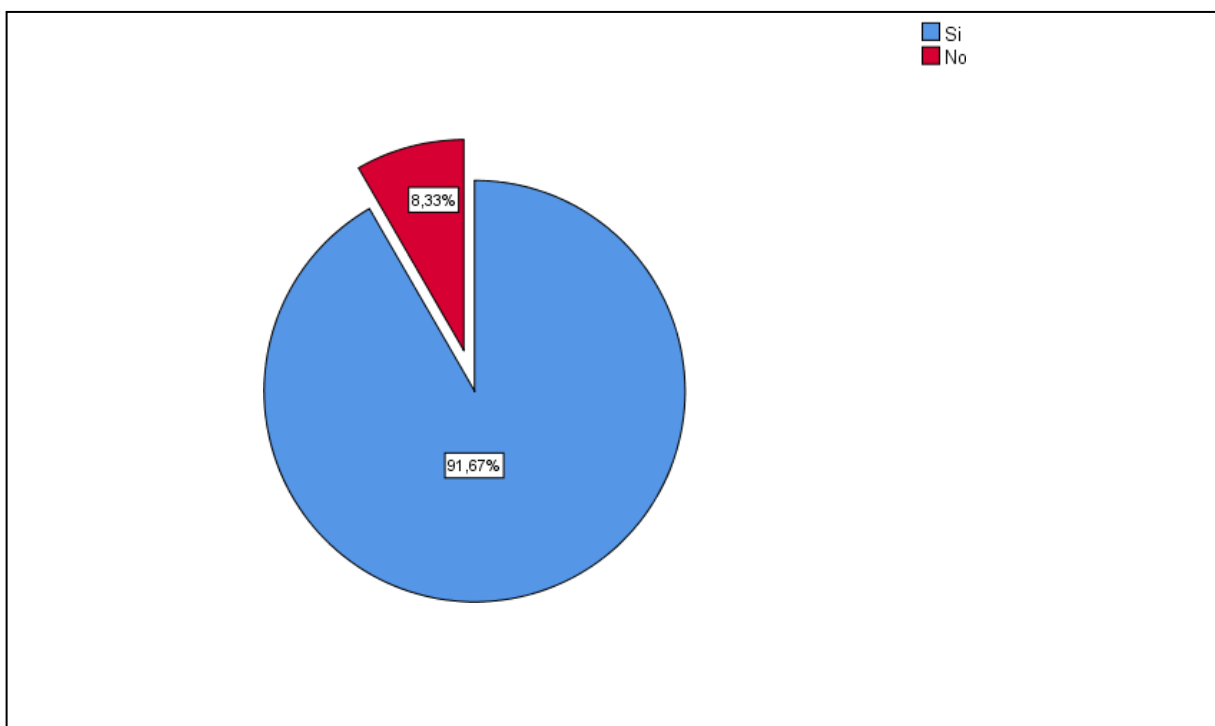


Gráfico N° 2: ¿Su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana, respondieron en un 91.67% que sí y que no en un 8.33%.

Tabla N° 8: ¿Su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	58	96,7	96,7	96,7
	No	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

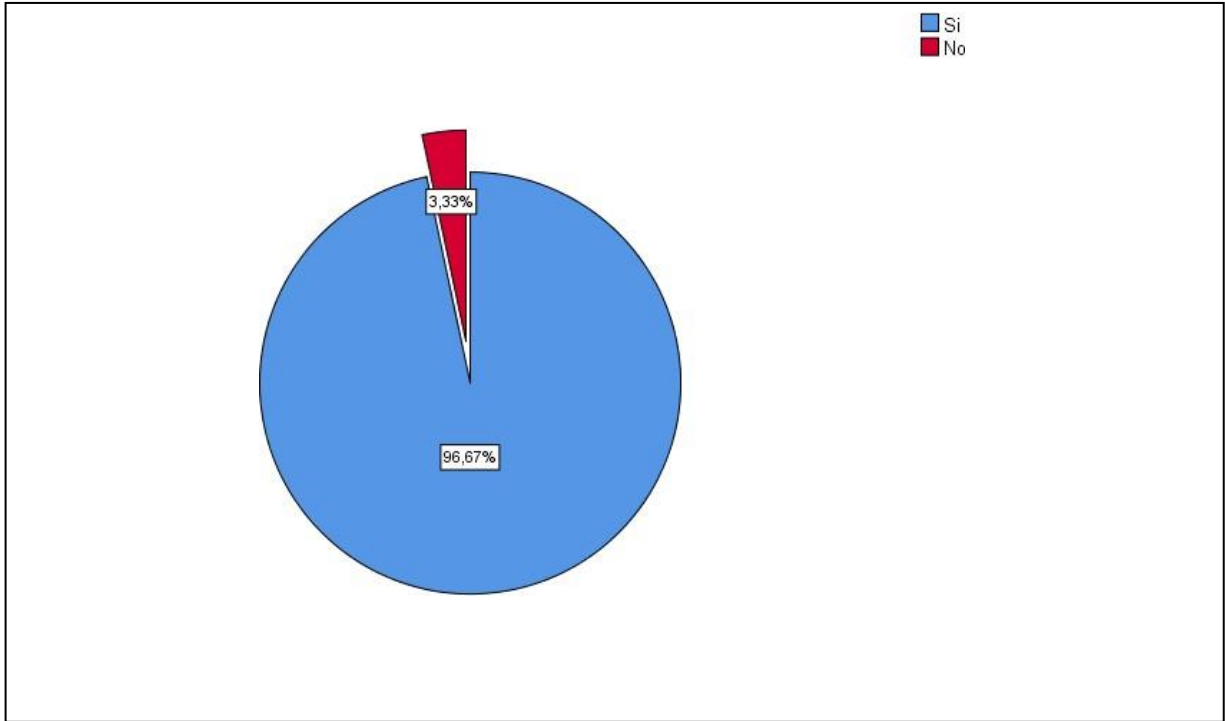


Gráfico N° 3: ¿Su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido, respondieron en un 96.67% que sí y que no en un 3.33%.

Tabla N° 9: En merito a su contrato ¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	57	95,0	95,0	95,0
	No	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

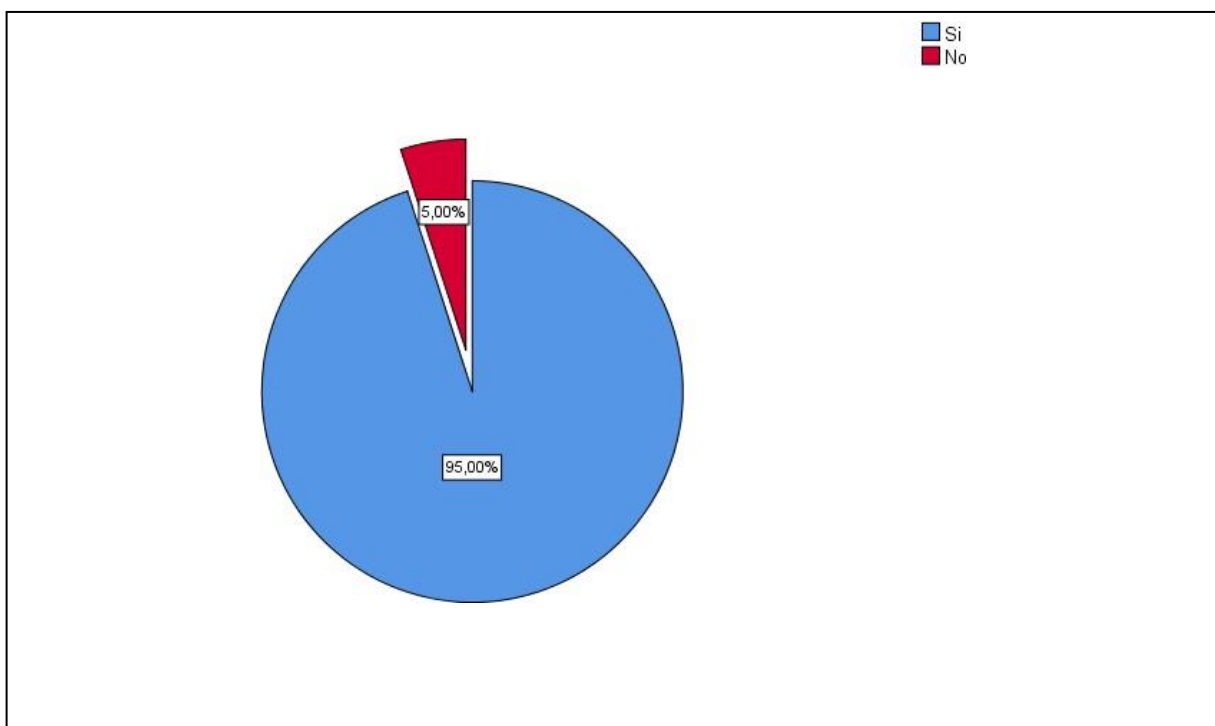


Gráfico N° 4: En merito a su contrato ¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si en merito a su contrato, se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD, respondieron en un 95.00% que sí y que no en un 5.00%.

### 3.1.2. De la variable dependiente:

Tabla N° 10: ¿Percibe usted un depósito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	5	8,3	8,3	8,3
	No	55	91,7	91,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

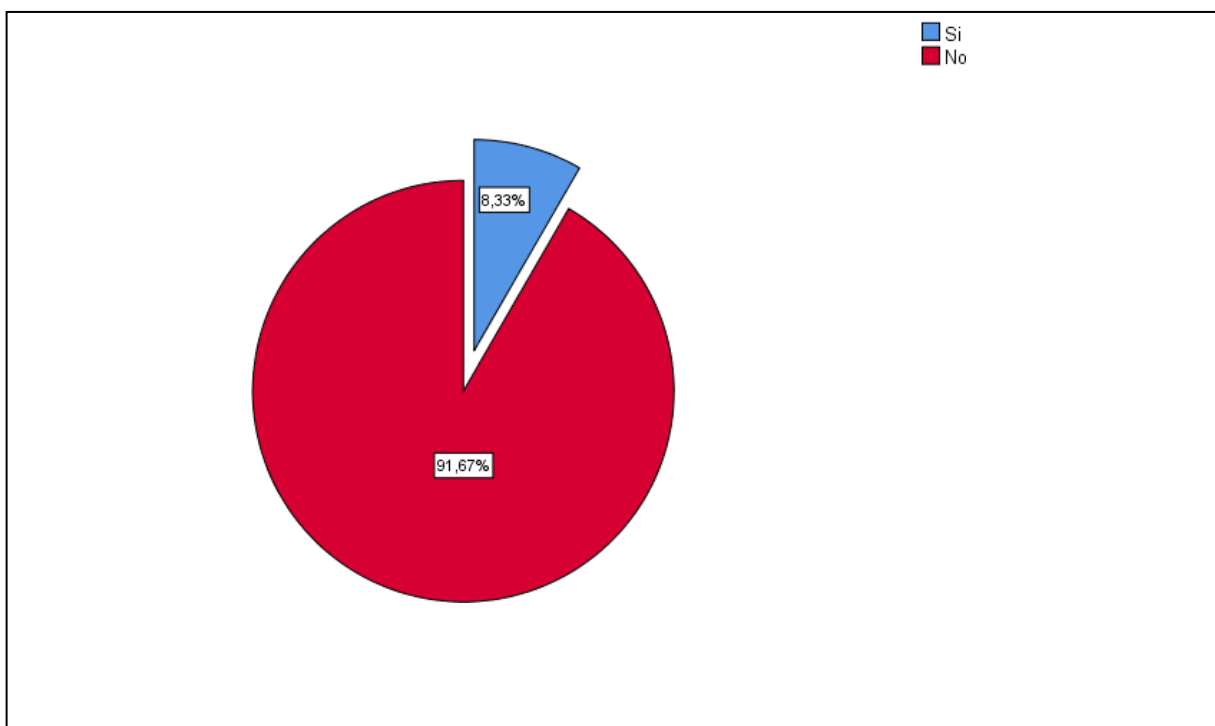


Gráfico N° 5: ¿Percibe usted un depósito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si en merito a su contrato, se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD, respondieron en un 95.00% que sí y que no en un 5.00%.

Tabla N° 11: ¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	7	11,7	11,7	11,7
	No	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

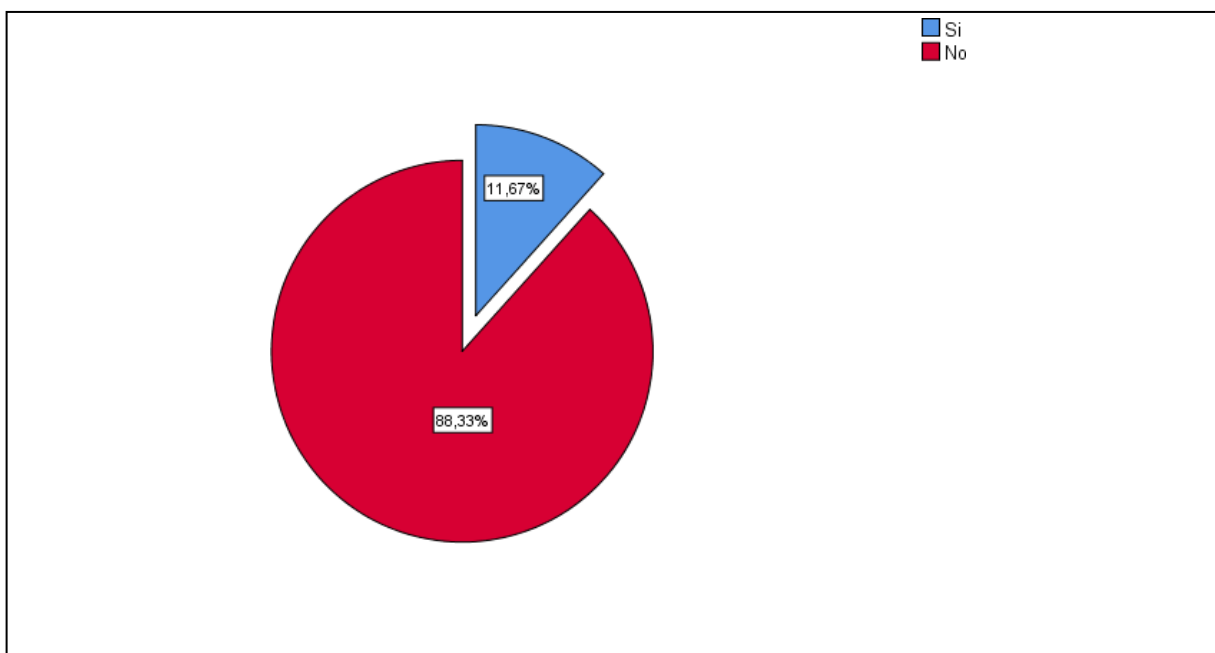


Gráfico N° 6: ¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV), respondieron en un 11.67% que sí y que no en un 88.33%.

Tabla N° 12: ¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	6	10,0	10,0	10,0
	No	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

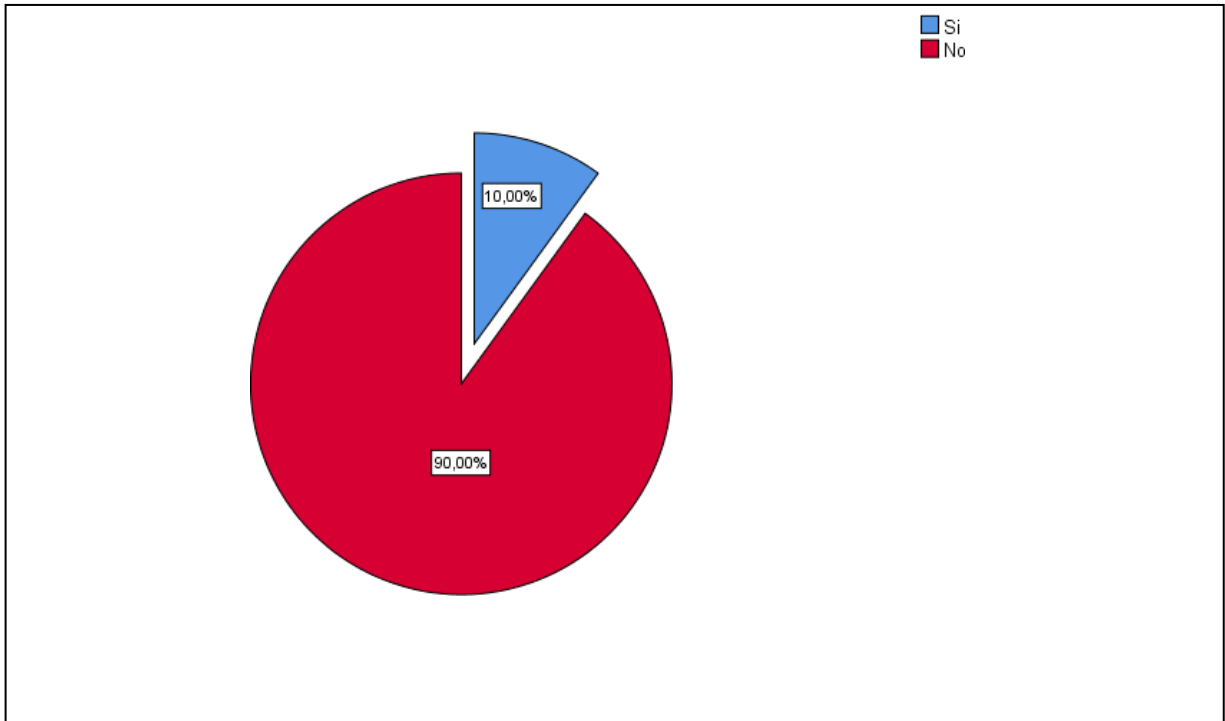


Gráfico N° 7: ¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si perciben dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año), respondieron en un 10.00% que sí y que no en un 90.00%.

Tabla N° 13: ¿Se le reconoce el derecho a percibir vacaciones anuales por un mes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	48	80,0	80,0	80,0
	No	12	20,0	20,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

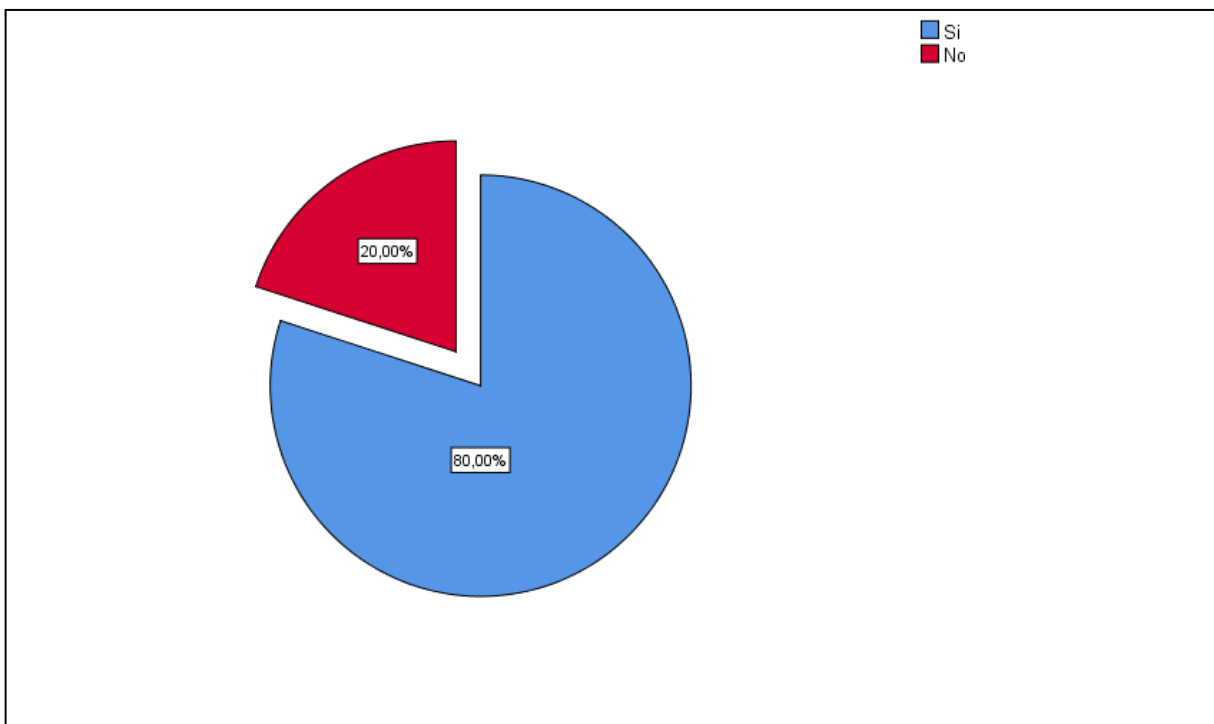


Gráfico N° 8: ¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si perciben dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año, respondieron en un 80.00% que sí y que no en un 20.00%.

Tabla N° 14: ¿Desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	52	86,7	86,7	86,7
	No	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

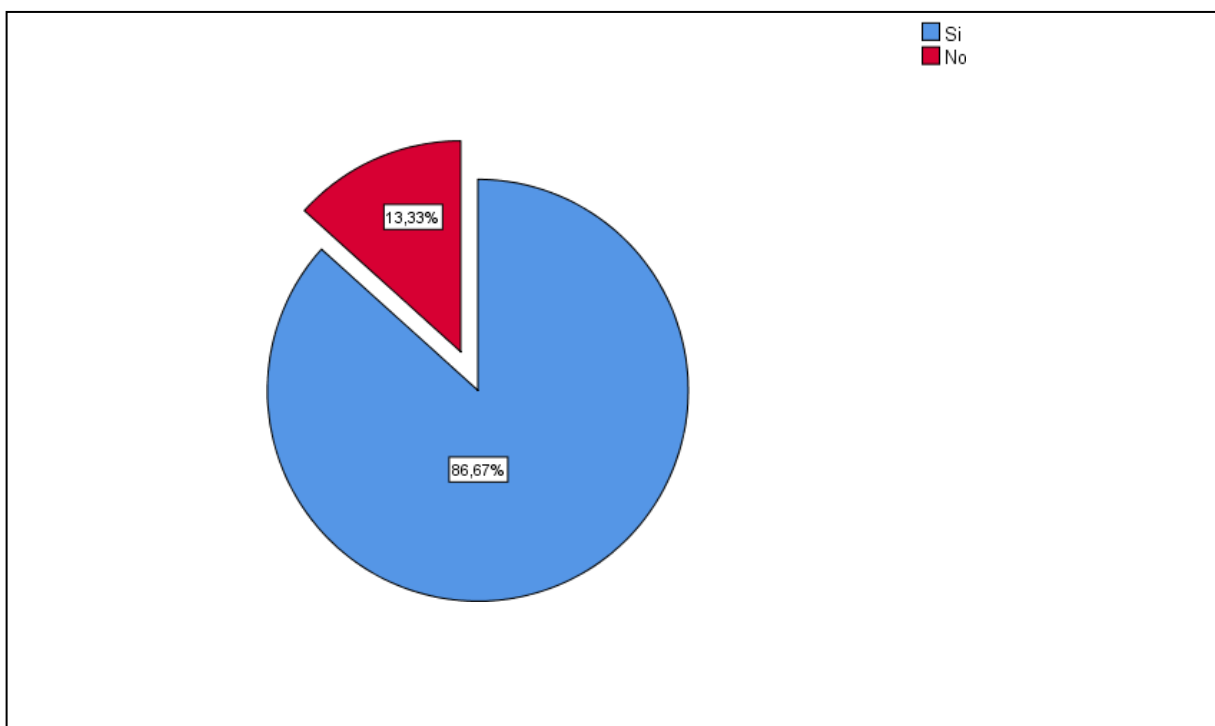


Gráfico N° 9: ¿Desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores, respondieron en un 86.67% que sí y que no en un 13.33%.

Tabla N° 15: ¿Ha sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	9	15,0	15,0	15,0
	No	51	85,0	85,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación



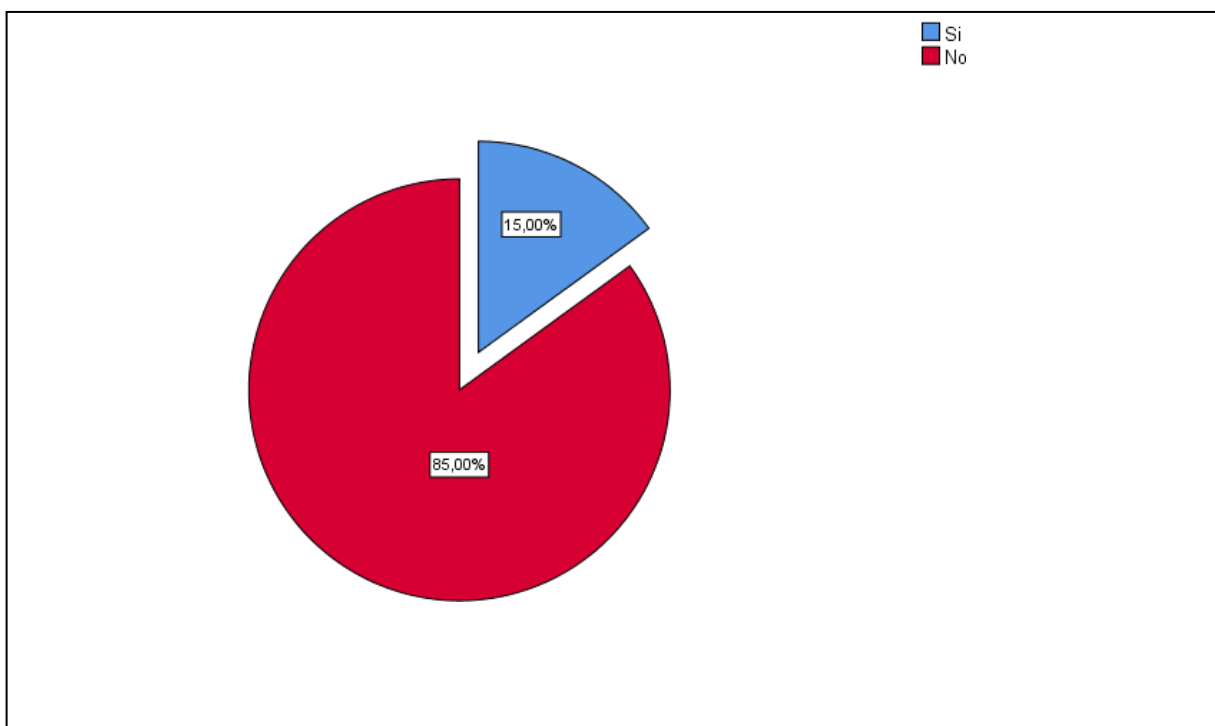


Gráfico N° 10: ¿Ha sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si han sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada, respondieron en un 15.00% que sí y que no en un 85.00%.

Tabla N° 16: ¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	6	10,0	10,0	10,0
	No	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

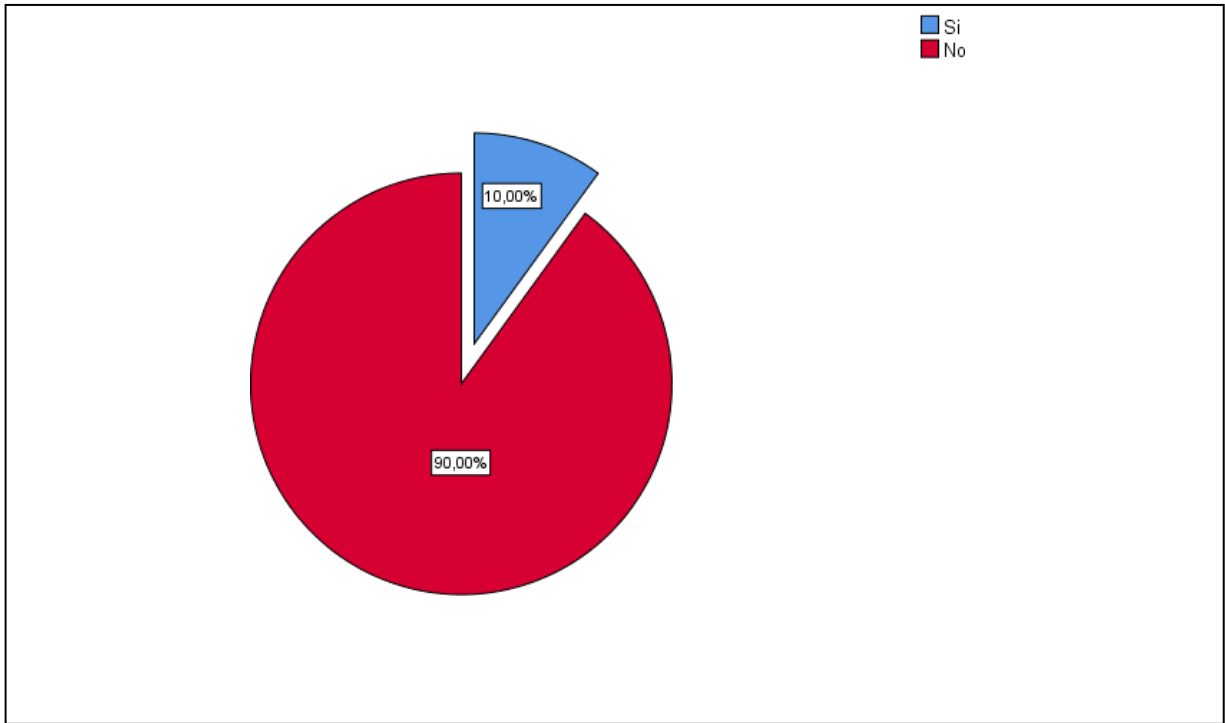


Gráfico N° 11: ¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo, respondieron en un 10.00% que sí y que no en un 90.00%.

Tabla N° 17: ¿Su empleador le ha pedido o encargado la realización de actividades o tareas distintas a las señaladas en su contrato, por un periodo de tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	7	11,7	11,7	11,7
	No	53	88,3	88,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

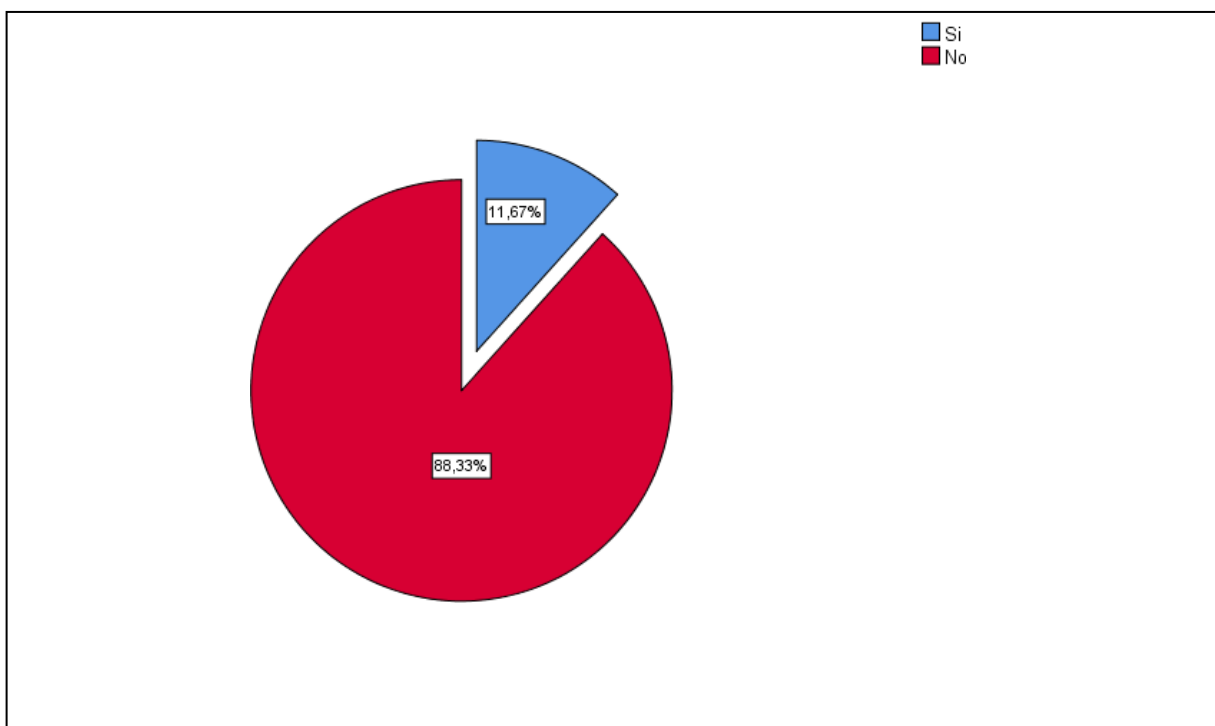


Gráfico N° 12: ¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública pertenecientes a la Municipalidad de Barranco, en el periodo 2020, al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo, respondieron en un 11.67% que sí y que no en un 88.33%.

### 3.2. Contratación de hipótesis

#### 3.2.1. De la hipótesis general

Que maneja los siguientes supuestos:

- a) **Ha0:** El decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

**b) Ho0:** El decreto legislativo N° 1057, no tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

De los datos procesados, en resumen, se tiene que:

*Tabla N° 18: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y los Derechos laborales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728*

		Derechos laborales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728		Total
		Si	No	
Régimen del Régimen del	Si	3	54	57
Decreto Legislación N° 1057	No	3	0	3
Total		6	54	60

De los datos procesados, para el cálculo del coeficiente de chi cuadrado para analizar la correlación entre la variable independiente y la dependiente, se obtiene la siguiente matriz:

*Tabla N° 19: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,421 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	18,869	1	,000		
Razón de verosimilitud	15,504	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	27,947	1	,000		
N de casos válidos	60				

De los datos observados se tiene que:

**a) Chi cuadrado de Pearson: 28,421**

**b) P Valor (Sig.): 0.000**

c) Grados de libertad: **1**

Entonces, para el análisis de correlación, será necesario tener en cuenta que:

- a) **Condición 1:** Si p valor (Sig.) < 0.050 (5% error estándar) **existe correlación**, entonces se rechaza **Ho0** y se **acepta Ha0** y;
- b) **Condición 2:** Si p valor (Sig.) > 0.050 (5% error estándar) no existe correlación, entonces, se **rechaza Ha0** y se acepta **Ho0**.

De lo hallado se tiene que:  $0,000 < 0,050$ , por lo que se cumple que p valor (sig.) < 0.050 (5% error estándar), por lo que podemos afirmar que **existe correlación**, entonces se rechaza **Ho0** y se **acepta Ha0**.

Para comprobar la correlación, identificamos el valor crítico de Chi cuadrado de Pearson, para 1 grado de libertad, considerando el 5% de error estándar, donde:

- Valor crítico de Chi cuadrado < Chi cuadrado de Pearson

Entonces se tiene que:

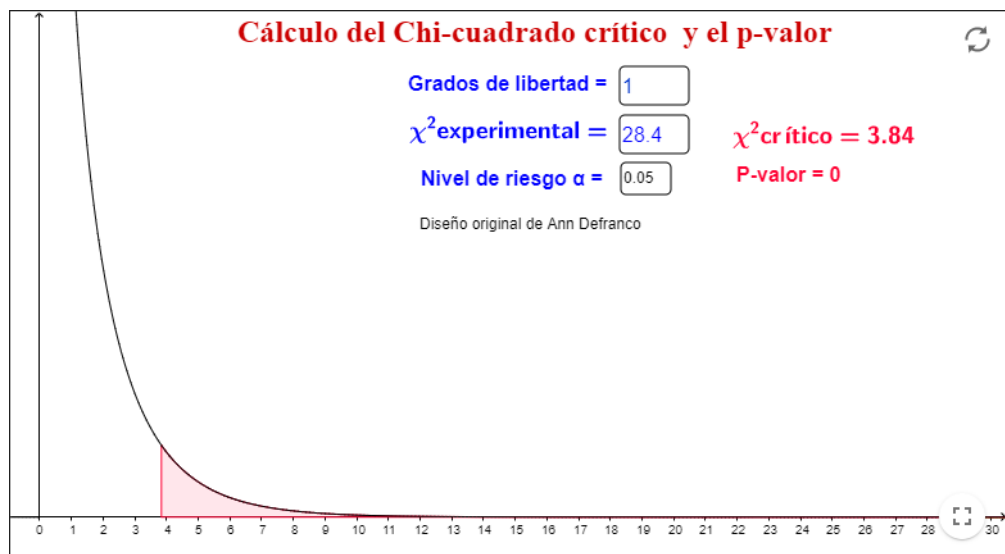


Gráfico N° 13: Valor crítico de Chi cuadrado para la hipótesis general

Entonces, si valor crítico de Chi cuadrado < Chi cuadrado de Pearson, se tiene que,  $3.84 < 28.4$ , por lo que se confirma la existencia de correlación entre variables.

**CONCLUSION:** Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna  $H_{a0}$ , se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.”

### 3.2.2. De las hipótesis específicas

De la **hipótesis específica 1**, que maneja los siguientes supuestos:

- a) **Ha1:** El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales constituidos por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.
- c) **Ho1:** El decreto legislativo N° 1057 no tiene efectos vulneratorios en el reconocimiento de los derechos laborales constituidos por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

De los datos procesados, en resumen, se tiene que:

*Tabla N° 20: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y el reconocimiento de los beneficios sociales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728*

	Reconocimiento de beneficios sociales		Total
	Si	No	
Si	2	55	57

Régimen del Régimen del Decreto No Legislación N° 1057	3	0	3
Total	5	55	60

De los datos procesados, para el cálculo del coeficiente de chi cuadrado para analizar la correlación entre la variable independiente y la dimensión 1 de la variable dependiente, se obtiene la siguiente matriz:

Tabla N° 21: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,737 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	23,254	1	,000		
Razón de verosimilitud	17,092	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	34,158	1	,000		
N de casos válidos	60				

De los datos observados se tiene que:

- a) Chi cuadrado de Pearson: **34,737**
- b) P Valor (Sig.): **0.000**
- c) Grados de libertad: **1**

Entonces, para el análisis de correlación, será necesario tener en cuenta que:

- a) **Condición 1:** Si p valor (Sig.) < 0.050 (5% error estándar) **existe correlación**, entonces se rechaza **Ho1** y se **acepta Ha1** y;
- b) **Condición 2:** Si p valor (Sig.) > 0.050 (5% error estándar) no existe correlación, entonces, se **rechaza Ha1** y se acepta **Ho1**.

De lo hallado se tiene que:  $0,000 < 0,050$ , por lo que se cumple que p valor (sig.)  $< 0.050$  (5% error estándar), por lo que podemos afirmar que **existe correlación**, entonces se rechaza **H<sub>01</sub>** y se **acepta H<sub>a1</sub>**.

Para comprobar la correlación, identificamos el valor crítico de Chi cuadrado de Pearson, para 1 grado de libertad, considerando el 5% de error estándar, donde:

- Valor crítico de Chi cuadrado  $<$  Chi cuadrado de Pearson

Entonces se tiene que:



Gráfico N° 14: Valor crítico de Chi cuadrado para la hipótesis específica 1

Entonces, si valor crítico de Chi cuadrado  $<$  Chi cuadrado de Pearson, se tiene que,  $3.84 < 34,7$ , por lo que se confirma la existencia de correlación entre variables.

**CONCLUSION:** Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y la vulneración de los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad de Barranco en el año 2020, con un Chi cuadrado de Pearson: 34,7 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis



alterna Ha1, se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en el reconocimiento de los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.”

De la **hipótesis específica 2**, que maneja los siguientes supuestos:

- b) Ha2:** El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública que desarrollan labores permanentes en la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.
- d) Ho2:** El decreto legislativo N° 1057 no tiene efectos vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública que desarrollan labores permanentes en la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.

De los datos procesados, en resumen, se tiene que:

*Tabla N° 22: Recuento de datos procesados entre el Régimen del Régimen del Decreto Legislación N° 1057 y la realización de labores permanentes de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728*

		Realización de Labores permanentes		Total
		Si	No	
Régimen del Régimen del Decreto	Si	3	54	57
Legislación N° 1057	No	3	0	3
Total		6	54	60

De los datos procesados, para el cálculo del coeficiente de chi cuadrado para analizar la correlación entre la variable independiente y la dimensión 1 de la variable dependiente, se obtiene la siguiente matriz:

*Tabla N° 23: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,421 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	18,869	1	,000		
Razón de verosimilitud	15,504	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	27,947	1	,000		
N de casos válidos	60				

De los datos observados se tiene que:

a) Chi cuadrado de Pearson: **28,421**

b) P Valor (Sig.): **0.000**

c) Grados de libertad: **1**

Entonces, para el análisis de correlación, será necesario tener en cuenta que:

a) **Condición 1:** Si p valor (Sig.) < 0.050 (5% error estándar) **existe correlación,**

entonces se rechaza **Ho2** y se **acepta Ha2** y;

b) **Condición 2:** Si p valor (Sig.) > 0.050 (5% error estándar) no existe

correlación, entonces, se **rechaza Ha2** y se acepta **Ho2**.

De lo hallado se tiene que:  $0,000 < 0,050$ , por lo que se cumple que p valor (sig.)

< 0.050 (5% error estándar), por lo que podemos afirmar que **existe correlación,**

entonces se rechaza **Ho2** y se **acepta Ha2**.

Para comprobar la correlación, identificamos el valor critico de Chi cuadrado de

Pearson, para 1 grado de libertad, considerando el 5% de error estándar, donde:

- Valor critico de Chi cuadrado < Chi cuadrado de Pearson

Entonces se tiene que:

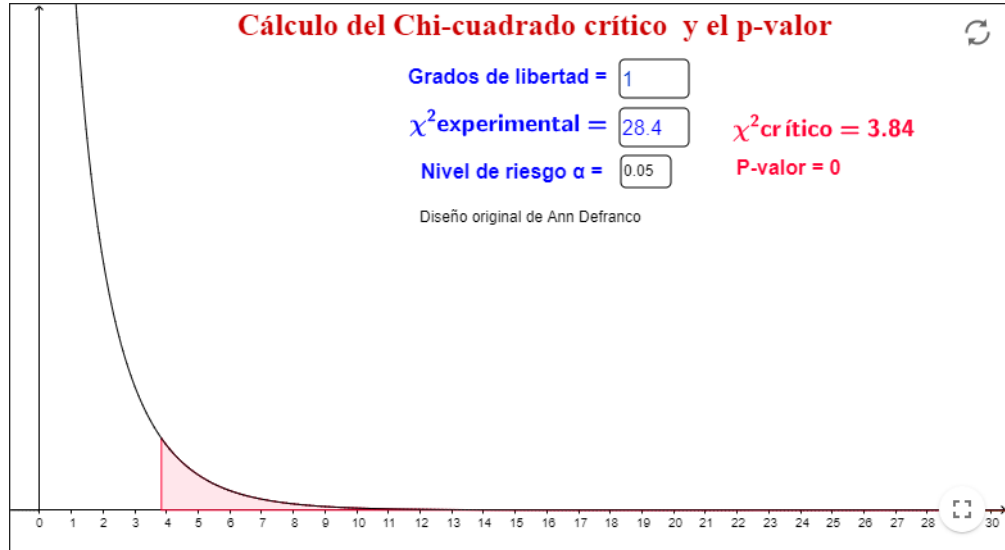


Gráfico N° 15: Valor crítico de Chi cuadrado para la hipótesis específica 2

Entonces, si valor crítico de Chi cuadrado < Chi cuadrado de Pearson, se tiene que,  $3.84 < 28.4$ , por lo que se confirma la existencia de correlación entre variables.

**CONCLUSION:** Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y la realización de labores permanentes de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distal de Barranco en el año 2020, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha2, se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública que desarrollan labores permanentes en la municipalidad distal de Barranco en el año 2020.”

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hemos revisado con amplitud en los fundamentos teóricos de nuestra investigación que, el régimen CAS se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico mediante el ya citado Decreto Legislativo N° 1057 el 27 de junio de 2008, que en la redacción de su artículo 1°, respecto de su Finalidad, concibió al régimen de la siguiente manera: “(...) tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. (...)”

En ese sentido, el artículo 3° de la referida norma, en su definición señaló en su momento que este régimen: “(...) constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.” Así, el régimen CAS, señala (Chanamé, 2020): “(...) fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió como un régimen laboral. En efecto pues, al ser un decreto legislativo y no una ley, fue planeado como un régimen en vía transitorio que reconocería derechos mínimos al contrato que se empleaba comúnmente en el sector público, esto es, los denominados contratos por servicios no personales.” (parr.8). El profesor (Martin R. , 2009) sostiene que, en su creación, el CAS tenía como fundamento el poder: “(...) regular un régimen en vía transitoria que, reconociendo sus limitaciones, le ofrezca al personal indebidamente sujeto a “servicios no personales”, un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú.” (pág. 58).

Empero de esta naturaleza de contrato administrativo, su uso por parte de la administración pública fue desconociendo su palmaria esencia, mutando su sentido aplicativo. Esta problemática fue

patente en la vulneración de los derechos laborales de muchos servidores del estado que, bajo simulación en el empleo de este régimen, sostenían vínculos laborales de larga data. Esto provocó que fuera cuestionada la constitucionalidad del régimen como tal. En efecto, contra el Decreto Legislativo 1057 se presentó una demanda de inconstitucionalidad, debido a que vulneraba el principio de igualdad; ya que se generaría una situación de desigualdad frente a los trabajadores de otros regímenes.

A través de este proceso, los demandantes solicitaron al Tribunal Constitucional declarar la inconstitucionalidad, por la forma y el fondo, de determinados artículos del Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, ambas normas reguladoras del Contrato Administrativo de Servicios.

Bajo este contexto, y después de un análisis que consideramos insuficiente, el Tribunal declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad, considerando que el Régimen especial del CAS es un régimen especial de contratación de servicios de naturaleza laboral que puede convivir con los otros regímenes ya existentes en el Sector Público, no afectándose con ello el derecho a la igualdad de los contratados.

Asimismo, y sobre la base de considerar que el único derecho afectado es el de la libertad sindical, la sentencia recaída en el Expediente 002-2010-PI/TC ordenó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR dictar la reglamentación necesaria para que, los contratados por medio de un CAS puedan ejercer sus derechos constitucionales a la sindicación y huelga; y, en segundo orden, se fijen límites para la contratación de este personal.

En este escenario, la sentencia es de suma importancia en el contexto actual de contratación de personal del sector público, ya que las unidades RECAS están autorizadas a mantener

permanentemente un tercer Reglamento para el empleo público, independientemente del propósito que inspiró a los creadores de este régimen.

Al respecto, el Tribunal Constitucional estableció en la sentencia dictada en el expediente 00002-2010-PI/TC que el CAS genera una relación de "naturaleza de trabajo" entre la entidad y la persona natural contratada durante su única suscripción. De esta forma, el CAS se aparta de los regímenes contractuales civiles y administrativos, beneficiándose también de ciertas peculiaridades que lo justifican como régimen especial. Los magistrados declararon, en su motivo 47, que:

“(…) a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.”

Con esta decisión, la Corte Constitucional interpretó el CAS como un nuevo régimen especial de trabajo para el sector público. Qué produce que está validado y que un mismo contrato permite reconocer otros derechos laborales.

Confrontada con esta naturaleza, normativamente también se ha reconocido regímenes especiales para la prestación de servicios, como es el caso de lo regulado por el Decreto Legislativo 728, que estructura el régimen de la actividad privada dentro de las entidades públicas. En efecto pues, dentro de este marco legal se ha reconocido la protección a los obreros municipales. En la actualidad, el régimen laboral que asiste a los obreros municipales está dado por la ley N° 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales. En efecto, en su única disposición normativa, señala que: “(…) que los obreros de los gobiernos

regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”

Esta precisión normativa, guarda consonancia con la ley orgánica de municipalidades, que en su artículo 37° señala que el personal obrero de las municipalidades, se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Ahora bien, ante esta confrontación, nuestra investigación ubicada demográficamente en la Municipalidad de Barranco respecto de los obreros que se dedican a actividades de limpieza, obtiene importancia en el recaudo y análisis de los datos y resultados obtenidos, puesto que, como suele ocurrir en muchas comunas municipales, la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores es menoscabada cuando se emplean de manera indebida regímenes contractuales que desnaturalizan la relación trabajador – empleado. En efecto, la jurisprudencia más ha destacado que el rasgo que más identifica a la labor de los obreros municipales es la naturaleza de labores de carácter permanente, y ello lo ha hecho mediante la **Casación Laboral N° 5383-2016 TACNA**, en su considerando décimo quinto ha señalado que: “(...) al contrario de las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazos fijos, son consideradas labores de naturaleza permanente aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la entidad pública, así como a los servicios que brinda la misma. Lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en áreas de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, relativa a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares o que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongado y continuado, que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador.”

Ahora bien, de los datos recabados, en la encuesta aplicada a un grupo de 60 obreros municipales de limpieza pública, al ser preguntados si laboran un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana, respondieron en un 100% que sí. Por otro lado, al ser preguntados si su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana, respondieron en un 91.67% que sí y que no en un 8.33%. Por otro lado, al ser preguntados si su empleador le otorga un descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido, respondieron en un 96.67% que sí y que no en un 3.33%. si en merito a su contrato, se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD, respondieron en un 95.00% que sí y que no en un 5.00%, así también, al ser preguntados si en merito a su contrato, se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD, respondieron en un 95.00% que sí y que no en un 5.00%. Por otro lado, respecto de si su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV), respondieron en un 11.67% que sí y que no en un 88.33%. Al ser preguntados si perciben dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año), respondieron en un 10.00% que sí y que no en un 90.00%. Del mismo modo, respecto de si perciben dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año, respondieron en un 80.00% que sí y que no en un 20.00%. Así también, al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores, respondieron en un 86.67% que sí y que no en un 13.33%. Respecto de si han sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada, respondieron en un 15.00% que sí y que no en un 85.00%. Al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo, respondieron en un 10.00% que sí y que no en un 90.00%. Por último, al ser preguntados si desde su ingreso a la entidad, se ha



interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo, respondieron en un 11.67% que sí y que no en un 88.33%.

Estos datos obtenidos, nos permiten afirmar que, en primer lugar, existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna  $H_{a0}$ , se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.”

Por otro lado, respecto de nuestro según objetivo, se ha podido determinar que, en efecto, existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020, con un Chi cuadrado de Pearson: 34,7 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna  $H_{a1}$ , se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en el reconocimiento de los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.”

Por último, respecto de nuestro segundo objetivo específico, se ha podido concluir que, evidentemente, existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y la realización de labores permanentes de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada,

con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha2, se afirma que: “El decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública que desarrollan labores permanentes sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.”

Ahora bien, ante estos resultados obtenidos y a las conclusiones arribadas, tenemos que contrastarlas con los trabajos antecedentes mencionados en el marco teórico desarrollado. En efecto, por ejemplo en la tesis desarrollada por (Clemente, 2016), quien concluye que no hay un ordenamiento jurídico claro y equitativo al momento de realizar el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores obreros de las Municipalidades de la Región Junín, por un lado el Tribunal Constitucional se respalda en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 23883 vigente desde el 28 de mayo del año 1984 hasta el 01 de junio del año 2001, que ha permitido desarrollar por etapas la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios, por otro lado la Contraloría General de la República amparado en el estatus laboral, en el derecho adquirido y en el principio de la primacía de la realidad de los trabajadores obreros de las Municipalidades ha señalado que los obreros Municipales deben percibir la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a su régimen laboral privado. Afirmaciones que se condicen con lo hallado por nuestra investigación, respecto de la primacía que debe existir en el régimen del Decreto Legislativo 728, frente al empleo indebido del Decreto Legislativo 1075 en la contratación de obreros municipales. En ese sentido, concordamos que, aun cuando existió y existe opinión reiterada por parte de las autoridades administrativas, dígase contraloría General de la República, el Ministerio de Justicia y antes el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que el régimen laboral que debe prevalecer al momento de calcular los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios

(CTS) de los obreros municipales antes de la dación de la ley 27469, publicada en el diario oficial EL Peruano el 1 de junio del año 2001, es el régimen laboral privada partiendo de la idea de que este sector de trabajadores nunca han realizado labores de carácter administrativo sino manual.

A su vez, en la tesis de (Vera J. R., 2018), quien concluye que se pudo reconocer que los trabajadores tienen derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios por los regímenes laborales de la actividad privada D.S. N° 01-97-TR y el régimen público del Decreto Legislativo N° 276. Así también, se determinó que la indemnización reunificada que recibieron los trabajadores al 30 de septiembre de 2015 y que se encuentra listada en las respectivas nóminas es la misma que la solicitada para efectos de indemnización por tiempo de servicio por el régimen del Decreto Legislativo No. 276. En la presente investigación, también se observa que el reembolso de la compensación por el período de servicios resultante de la liquidación practicada para cada empleado, menos el pago del monto considerado, en las decisiones de la administración de la ciudad, corresponde a un cálculo realizado sobre la base de un incumplimiento no es real la correcta aplicación de la retribución reagrupada; Por ello, el tipo de investigación que fue necesaria es de tipo mixto, utilizando el método analítico y dogmático, que es la técnica de observación directa también utilizada en el análisis de las sentencias penales y del Tribunal Constitucional. Finalmente, atendiendo a la hipótesis planteada, se puede concluir que en caso de incumplimiento de las reglas para el cálculo de la remuneración por el servicio de los empleados del municipio provincial de Puno en el período de 2015, así como el cálculo de la indemnización por el servicio de los trabajadores urbanos teniendo en cuenta su régimen de empleo a lo largo de su historial laboral de la misma forma que el subsidio de reagrupación que recibían los trabajadores al 30 de septiembre de 2015, y que el pago correspondiente es el pago realizado a los efectos de compensación por el período de Servicios solicitado por el régimen del Decreto Legislativo No. 276, ya que es el que

recibieron al momento de la terminación de la relación laboral. Así pues, concordamos también que, que se vulneraron derechos elementales de toda relación laboral, si se tiene en cuenta que los trabajadores jubilados por límite de edad en el año 2015, iniciaron su relación laboral cuando los obreros municipales han tenido una serie de dispositivos legales que han regulado su régimen laboral, sin embargo, se debe precisar que tales disposiciones legales como es el caso de la Ley 8439, 9555, 010-78-IN, nunca desconocieron la naturaleza del obrero como un servidor público sujeto a la actividad privada para efectos del cálculo de sus beneficios sociales, caso contrario, los obreros municipales hubiesen alcanzado el derecho a ser parte del régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, y no del Decreto Ley N° 19990. Entonces, bajo la premisa señalada anteriormente, se puede afirmar que el Estado nunca dejó de considerar al obrero como un servidor público, pero sin darle opción alguna de hacer carrera dentro de su seno, sólo era un servidor necesario, sino recordemos que todos los obreros (en los tres niveles de gobierno: local, regional y nacional) fueron ubicados por el Ministerio de la Presidencia (PCM) a través del Decreto Supremo N° 051-90-PCM, en el nivel AUXILIAR, sólo para efectos remunerativos y de carrera; es decir, en esa condición el obrero nunca podría ostentar ser funcionario, y es por ello, que le Estado les reconocía a este sector de trabajadores el derechos de que sus beneficios sociales fuesen similares a los de la actividad privada.

Por otro lado, la tesis de (Morales, 2016), quien concluye luego de aplicar su tesis a un grupo de trabajadores, que los entrevistados manifiestan que los obreros siguen siendo contratados bajo el régimen del CAS siendo ello así que vienen siendo afectados en sus derechos laborales como la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios, pago por Horas Extras , escolaridad, Asignación, asimismo con los resultados del análisis documental se determina que la Municipalidad Metropolitana de Lima no está cumpliendo con lo dispuesto en la Ley Orgánica

N°27972 Finalmente se lleva a la siguiente conclusión de que los funcionarios municipales siguen contratando a los obreros siguen bajo el régimen del CAS afectando sus derechos laborales al no estar sujetos bajo el régimen que le corresponde el de la actividad privada el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad para ello debe haber mayor fiscalización y supervisión por parte del estado para que no se vulnere o afecte los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Asimismo se recomienda a los operadores judiciales los funcionarios que contraten a obreros bajo el régimen de la actividad privada según lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica, resultados a los que también nos adherimos poniendo en evidencia la continuidad en la contratación de obreros municipales dentro del régimen CAS, así concordando con el autor en que, la entidad pública en la cual prestan servicios los obreros actuaban contrariamente a lo establecido en su propia ley orgánica. Que un funcionario público mantenga una posición contraria a la ley sólo obedece a que el titular de la entidad tenga poco aprecio y respeto a la Constitución Política del Estado, y los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, las cuales forman parte del derecho nacional por disposición expresa del artículo 55° de nuestra Carta Magna. Lo anterior también lo evidencia (Vargas, 2015) quien señala que, en efecto el 33,70% de los obreros se encuentran contratados bajo el contrato del régimen público, el 30,43% bajo el contrato del régimen privado, el 29,35% bajo contrato de locación de servicios y el 6,52% bajo la figura del Contrato Administrativo de Servicios. Referente a los factores que indican para la contratación impropia de los obreros municipales los empleados y funcionarios consideran en un 65,8% a la falta de presupuesto, el 44,7% a la falta de documentos de gestión actualizados, el 28,9% al desconocimiento de las normas laborales por parte de las autoridades municipales, el 23% atribuye a las prohibiciones normativas en materia presupuestal. Sobre los documentos de gestión no están actualizados y no reflejan la real situación que atraviesa los obreros municipales y en cuanto al nivel de conocimiento de los obreros el 23,9% tiene primaria

incompleta, el 19,6% secundaria incompleta. En cuanto a las conclusiones se tiene que efectivamente la política normativa laboral cambiante -caso típico del CAS- influye en la contratación del obrero en dicho régimen laboral, que bajo la figura de la novación reemplazó a los contratos de Servicios No Personales. El factor presupuestal influye de igual modo, debido a que para no generar mayor costo laboral simplemente se recurre a contratos donde otorgan menos derechos como el Decreto Legislativo N° 276, Locación de Servicios. La falta de documentos de gestión en materia de personal es otro factor crucial ya que no se puede determinar el número de trabajadores que tendrán que trabajar en la empresa y por tanto se asigna un presupuesto. Finalmente, está el factor del nivel cognitivo de los derechos laborales por parte del empleado, ya que la gran mayoría tiene estudios no concluyentes en los niveles primario y secundario y en otros casos, sabiendo que por temor a represalias, sus derechos no son requeridos. por parte del empleador, concordando entonces nosotros que, la autoridad municipal opta por contratar a los trabajadores obreros para realizar labores de carácter permanente por la modalidad de locación de servicios, a fin de no reconocer los derechos laborales que les corresponde por disposición expresa del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972: asimismo, se pudo establecer que la autoridad municipal opta por contratar al personal obrero por la modalidad del contrato civil por desconocimiento de las disposiciones legales que regulan sus derechos laborales de este sector de trabajadores. Argumento similar a lo señalado por (Huamali, 2017) quien concluyó que un tercio de los trabajadores que son conductores de Serenazgo están satisfechos con el reconocimiento de empleo en el régimen privado que han obtenido a través de procesos judiciales, y un porcentaje del 10% muy insatisfechos porque no han ejercido su derecho a actuación, concordando nosotros en que al contratar al personal que realizará labores de conductores de las unidades móviles de serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, bajo el contrato administrativo de servicios es contraproducente al vulnerar los derechos laborales de grupo de trabajadores quienes al realizar

labores de carácter permanente, si se parte de la idea que la seguridad ciudadana es una de las competencias delegadas por la Ley a las Municipalidades, en apoyo de la Policía Nacional del Perú. Por ello, el aplicar el contrato CAS, al personal de conductores de serenazgo de este distrito de Lima, sólo produce no sólo afectación de sus derechos laborales, sino también de sus derechos económicos, lo cual es negativo dentro de un Estado Constitucional de Derecho; como también concluye (Malqui, 2018) quien también reconoce que el régimen laboral de los trabajadores de la seguridad privada y la afectación de sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728 "y, por tanto, dar a conocer la gran vulneración de los derechos laborales que enfrentamos hoy en nuestra sociedad, ya que los empresarios se aprovechan de las necesidades del población no pudiendo acceder a un trabajo, ofreciéndoles en violación de sus derechos, que sin darse cuenta en el largo plazo será lesivo y muy constante en el día a día, lo que seguirán todos los empleadores. atropello de los derechos laborales con el fin de para obtener más ganancias y la evasión de pagos o bonificaciones correspondientes a los trabajadores, concordando con el autor, respecto de que, aun cuando el régimen laboral de los obreros municipales está definido y su empleador se desempeña en el ámbito de la actividad privada, éstos optan por contratarlos bajo la figura del contrato civil aun cuando este tipo de contrato se desnaturaliza cuando en los hechos se observar la presencia de tres (03) elementos que son necesarios comentar y resaltar: la subordinación, jornada de trabajo y la remuneración. Estos elementos producen la convicción que estamos frente a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, conforme lo señala el artículo 4° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que por tanto, estos vulneran derechos elementales protegidos por nuestra Carta Magna.

Esta problemática en discusión, también se refleja en lo descrito en la realidad internacional, respecto de la investigación de (Amaya, Durán, & Sánchez, 2017), con quien concordamos

respecto que, en el caso de países como El Salvador, en la cual existe un permanente control sobre los derechos laborales y previsionales de sus conciudadanos a fin de evitar que exista un ejercicio abusivo del derecho por parte de las agencias de colocaciones de empleos, y muy especialmente debe resaltarse el hecho de que esta institución pública denominada "Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social" los supervisa constantemente, y está pendiente de los avances normativas en materia laboral que se da en la América Latina. Es de resaltar que el Estado participe no sólo supervisando, sino promoviendo el empleo en beneficio de su población.

Por otro lado, en la tesis de (Peñañiel & Romero, 2015), la república hermana del Ecuador, específicamente en la región del Chimborazo, respecto a la labor del Juzgado Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, se cuestiona la decisión que adopta al momento de resolver una causa donde una de las partes es el Estado, dejando de lado al momento de resolver el principio laboral del in dubio pro operario, el cual debe ser aplicado en todo proceso judicial cuando existe incertidumbre respecto de que normas deben aplicarse al caso, es por ello, que el tesista insiste en que se deben capacitar a los operadores del derecho en esta región a fin de que sus decisiones no sigan vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores al servicios del Estado, lo cual es una labor que debería ser imitado por todos aquellos defensores del derecho, no sólo del Ecuador sino también de los letrados de la América Latina. Se extrae importantes conocimientos de los criterios que aplican los magistrados al momento de resolver las causas laborales. Se concluyen que los procesos laborales en esta región del Ecuador se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores. Simil, con la tesis de (Hernandez, (2005)), donde el tesista desarrolla en tema del "in dubio pro operario" desde una perspectiva de que los derechos laborales frente a otras disposiciones legales tienen primacía y conservan su carácter irrenunciable. En este caso, en la



hermana república del Guatemala, su propia Carta Magna garantiza a los trabajadores que aun cuando los contratos de trabajo puedan establecer la renuncia de sus derechos, éstos no tienen validez legal porque contradicen abiertamente el artículo 106° de la Constitución Política, lo cual está respaldado en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, se buscó a través de esta investigación establecer la necesidad de proteger al trabajador en sus diversas modalidades de contrato, lo cual es positivo porque brinda mayor información a los operadores del derecho en el mencionado País, especialmente en materia laboral.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES**

- 1) Respecto del primer objetivo de nuestra tesis, podemos concluir que existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna  $H_a$ , se afirma que, en efecto, el decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.
- 2) Respecto del segundo objetivo de nuestra tesis, podemos concluir que existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 34,7 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la

hipótesis alterna Ha1, se afirma que, en efecto, el decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en el reconocimiento de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones y las gratificaciones de julio y diciembre de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.

- 3) Por último, respecto de nuestro tercer objetivo de podemos concluir que existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y la realización de labores permanentes de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha2, se afirma que, en efecto, el decreto legislativo N° 1057 tiene efectos vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública que desarrollan labores permanentes sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.

## **CAPITULO VI:**

### **RECOMENDACIONES**

- 1) El uso indiscriminado de del régimen CAS en las municipalidades de nuestro país, resulta ser un problema endémico. En ese sentido, la primera recomendación que vertimos en este trabajo se orienta a concientizar a las instituciones públicas en la correcta aplicación y uso de los regímenes laborales de los que dispone la administración pública, de modo que se puedan evitar demandas futuras y las obvias consecuencias económicas que esto acarrea para las comunas.
- 2) Por otro lado, respecto del reconocimiento de los beneficios sociales a los trabajadores, es recomendable a las municipalidades el oportuno reconocimiento de estas a los obreros municipales, con el idéntico objetivo de evitar demandas e incurrir en gastos innecesarios a la administración pública, lo cual también es responsabilidad de una correcta asesoría legal – laboral.
- 3) Finalmente es necesario recomendar que, ante la evidente utilización indiscriminada del régimen CAS, se de empleo preminente al régimen que les corresponde a los obreros municipales, esto es, el contenido bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, ello de conformidad a derecho, además de obedecer a la naturaleza propia de las labores de dichos trabajadores dentro de las municipalidades, de modo que, como en el caso de la presente tesis, la prevalencia del CAS es mayor, respecto al régimen del D.L. 728.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, J. L., & Ortíz, A. (2015). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. *Revista Ius Et Veritas* N° 41, 220-234.
- Amaya, A., Durán, E., & Sánchez, B. (2017). *La función contralora del Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las Agencias Privadas de colocación de empleo en El Salvador*. San Salvador: Universidad de El Salvador . Recuperado el 18 de agosto de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/84351673.pdf>
- Angelats, J. E. (1983). *Derecho del Trabajo*. Lima: Ed. EDDILI.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). *Informe: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
- Baldeón, J. (2016). Los criterios constitucionales sobre la estabilidad laboral y la protección ante el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. *Actualidad Empresarial* N° 342, VI 4- VI 6.
- Becerra, K. K. (2012). El contrato administrativo de servicios y la Jurisprudencia De La Justicia Ordinaria Post sentencia STC N°00002-2010-/PI-TC. *Derecho y Cambio Social* N° 26, 1-30.
- Bernales, E. (2005). *Constitucion 1993: Analisis Comparado*. Lima: Editora Rao S.R.L.
- Carrillo, M. (2001). *La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la Reforma Laboral Peruana*. Lima: Sociedad Peruana de la Seguridad Social .
- Chanamé, J. M. (02 de Octubre de 2020). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. Obtenido de Portal de información jurídica Legis.pe : <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>
- Clemente, J. ((2016)). *Controversia en la liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Trabajadores Obreros de las Municipalidades de la Región Junín*. Huancayo: Universidad Peruana del Centro.
- De la Cueva, M. (2003). *Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo III*. Mexico D.F.: CEPC.
- Dolorier, J. (2006). *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ferrero, R. (2007). *Derecho del Trabajo*. Lima: Ad Hoc.
- Flores, P. (2002). *Diccionario Juridco Elemental, 2da Edición*. Lima: Grijley Editores.
- García, E., & Fernández, T. R. (2001). *Curso de Derecho Administrativo*". Volumen I. Reimpresión de la décima edición. Madrid: Editorial Civitas.
- Garzón-Salazar, D., & Taipanta-Serna, M. (2011). *Ley derogatoria al mandato constituyente N° 8 y decreto ejecutivo N° 1701, en relación al contrato colectivo e irrenunciabilidad de derecho de los trabajadores del sector público*. Tesis de Grado, Latacunga. Recuperado el 18 de agosto de 2020, de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/932/1/T-UTC-0663.pdf>
- Gómez, R. (2015). *Condiciones de Trabajo y Salud en el Sector Construcción ¿cuestión de jerarquías?* Universidad Pública de Navarra. Navarra: Universidad Pública de Navarra . Recuperado el 18 de agosto de 2020, de <https://academica->

- e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R. (2005). *Análisis jurídico-doctrinario sobre la interpretación y aplicación del principio in dubio pro operario en los derechos sociales mínimos*. Guatemala: Universidad De San Carlos De Guatemala.
- Huamali, C. M. (2017). *El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Huamali\_Chunqui, & Michel, C. (2017). *Reconocimiento de las relaciones laborales bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, de los obreros choferes de Serenazgo de la Municipalidad de La Molina*.
- Huamán, L. (2012). *CAS - El contrato administrativo - laboral especial de servicios*. Lima: Editorial Grijley.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista de Derecho Themis N° 65*, 219-242.
- Linares, M. (2008). *Contratación Pública*. Lima: Editorial Grijley.
- Malqui, E. (2018). *El Régimen Laboral De Los Trabajadores De Seguridad Privada Y La afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Martin, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista del Círculo de Derecho Administrativo, núm 7*.
- Martin, R. J. (2015). El laberinto estatal: historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. *Revista de Derecho de la PUCP N° 58 - Arbitraje*, 42-79.
- Morales, J. (2016). *Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*. Lima : Universidad Cesar Vallejo .
- Neves, J. (2000). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral”*. Segunda edición. . Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. .
- Peñañiel, F., & Romero, J. C. (2015). *El principio del In Dubio Pro Operario y su incidencia en la fundamentación de la Sentencia Emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre-diciembre 2014*. Chimborazo: Universidad Nacional de CHimborazo.
- Quispe, G. (2010). Preguntas y respuestas sobre el Contrato Administrativo de Servicios. *Soluciones Laborales N° 256*, 89-95.
- Ramiro, B. (2016). *La Estabilidad Laboral*. *Correo Legal*. Lima: Legislacion al Dia.
- Revilla, c. a. (2005). *constitucion comentada 1993*. lima: gaceta juridica.
- Romero, F. J. (2004). *El Principio de veracidad o principio de la realidad”*, en los Principios del *Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

- Saavedra, J., & Otros. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Silva, M. A. (Febrero de 2014). *El principio de la primacía de la realidad*. Obtenido de Revista electronica Derecho y cambio social, N° 123 :  
<https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>
- Suarez, E. (19 de Abril de 2018). *CAS. N° 18732-2016 Arequipa/ El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada*. Obtenido de Gaceta Laboral :  
<http://gacetalaboral.com/cas-no-18732-2016-arequipa-el-regimen-laboral-de-los-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada/>
- Toledo, O. (22 de Octubre de 2002). El Principio de la Primacía de la Realidad y el Sistema Concursal. *Diario "El Peruano"*, págs. 23-25.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, P. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga .
- Vargas-Curo, P. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Tesis, Huanta.
- Vera, J. R. (2018). *Cuestionamiento al Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio por tramos entre Régimen Laboral Privado y Régimen de la Carrera Pública en la Municipalidad Provincial de Puno*. Puno : Universidad Nacional del Altiplano .
- Vera, M. (2012). Contratos Administrativos de Servicios. *Actualidad Gubernamental* N° 58, 1-4.
- Villaverde, D. L. (05 de Junio de 2017). *Contrato Administrativo De Servicios - CAS*. Obtenido de Revista Derecho & cambio social N° 18:  
<https://www.derechoycambiosocial.com/revista018/contrato%20administrativo%20de%20servicio.htm>
- Zavala, L. J. (2018). ¿La Regla De Derecho Debe Prevaler Sobre El Principio Jurídico Laboral? Análisis Del Contrato administrativo de servicios. *Revista Jurídica Vox Juris* N° 36, 171- 201.

# **ANEXOS**

**1-A.- Matriz de consistencia**

**TITULO: EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACION DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO, 2020**

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Metodológica</b>
¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad de Barranco en el año 2020?	Determinar, cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.	Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 son vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020	<p>a) <b>Independiente:</b> Decreto Legislación N° 1057</p> <p>b) <b>Dependiente:</b> Derechos laborales de los obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios sociales</li> <li>- Prevalencia de contrata</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación por tiempo de servicios</li> <li>- Asignación familiar,</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Gratificaciones de julio y diciembre</li> <li>- Labores permanentes,</li> <li>- Disposición legal</li> <li>- Régimen de la actividad privada</li> </ul>	<p><b>Método</b></p> <p>- <b>Inductivo – Deductivo</b>, por que tendrá en consideración que para iniciar el estudio se partirá de un tema particular a un tema general</p> <p><b>Tipo:</b> básica, por que contribuye al conocimiento en el derecho laboral.</p> <p><b>Nivel:</b> explicativo que busca encontrar la evidencia de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental, transversal, descriptivo simple.</p> <p align="center">M-----O</p> <p>M = Muestra en que se realiza la investigación</p> <p>O = Información o datos que se obtiene aplicando instrumentos de investigación.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Son:135 sujetos, total de obreros de la Municipalidad de Barranco.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de preguntas</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020?	Determinar, cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obrerosmunicipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.	Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 son vulneratorios en los derechos laborales constituido por los beneficios sociales de los obreros municipales de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.		
¿Cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020?	Determinar, cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.	Los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 son vulneratorios en la prevalencia de la contratación de obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Barranco en el año 2020.		



## **1-B.-Consentimiento informado**

### 1-C.- Instrumento

<b>CUESTIONARIO DE APLICACIÓN SOBRE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO, 2020</b>			
<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Régimen del Decreto Legislación N° 1057</b>			
1	¿Usted labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana?		
2	¿Su empleador le otorga un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana?		
3	¿Su empleador le otorga un descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido?		
4	En merito a su contrato ¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD?		
<b>Derechos laborales de los obreros municipales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
5	¿Percibe usted un deposito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios?		
6	¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)?		
7	¿Percibe usted dos Gratificación anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?		
8	¿Se le reconoce el derecho a percibir vacaciones anuales por un mes?		
9	¿Desde su ingreso a la entidad, ha desempeñado siempre las mismas funciones o labores?		
10	¿Ha sido objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada?		
11	¿Desde su ingreso a la entidad, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo?		
12	¿Su empleador le ha pedido o encargado la realización de actividades o tareas distintas a las señaladas en su contrato, por un periodo de tiempo?		

25/1/2021

Correo: Cornelio Ortiz Clemente - Outlook

**Ingreso de trámite documentario N° S-00159-2021**

MUNICIPALIDAD DE BARRANCO - Sistema de Tramite Documentario <no-responder@munibarranco.gob.pe>

Mar 12/01/2021 09:54

Para: corneliortiz@hotmail.com <corneliortiz@hotmail.com>

**MUNICIPALIDAD DE BARRANCO**

**N° TRÁMITE DOCUMENTARIO  
S-00159-2021**

**Fecha:** 12/01/2021      **Hora :** 09:54      **Folios :** 1

**N° Documento:**  
06662816

**Solicitante:**  
CORNELIO ROY ORTIZ CLEMENTE

**Domicilio:**  
AV LIMA 1290-B - BARRANCO

**Teléfono:**  
noindica

**Detalles:**  
SOLICITA AUTORIZACION PARA EJECUCION DE  
ENCUESTA PARA INVESTIGACION DE TESIS

Su trámite será gestionado en  
**SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

**Ud fue atendido por  
JOSE MANUEL BEDOYA GARCES**

Sistema Desarrollado por la Subgerencia de Sistemas  
y Tecnologías de la Información

## **1-E.- Declaración jurada de autenticidad**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, **Cornelio Roy Ortiz Clemente** con DNI N° 06662816, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 3 de marzo del 2021

.....  
**Cornelio Roy Ortiz Clemente**  
**DNI. N° 06662816**