

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 en la contratación del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018

Para optar	Título Profesional de Abogado.
Autor	Bach. Moreno Bullon John Steve.
Asesor	Mg. Agreda Mascaró Ángel Clayton
Área de investigación	Derecho Laboral.
Línea de investigación	Derecho laboral y Procesal laboral.

Huancayo – Perú
2020

Asesor:

Mg. Agreda Mascaró Ángel Clayton

Dedicatoria

“A mis padres Edgar (Q.E.P.D.) y Margarita quienes hicieron todo lo posible, a pesar de las limitaciones, para proveerme salud, educación y felicidad.”.

El autor.

Agradecimiento

“A mis hermanos Albert y Edgar, quienes se convirtieron en mi soporte durante la etapa difícil que nos tocó enfrentar, sin dejar de preocuparse porque lograra este objetivo.

A mis tíos Alejandro y Wilder por demostrarme que la vida es el resultado de cuánto se hace y no de cuánto se dice, hombres luchadores y responsables dignos de admiración.

A mis amigos Víctor y Rildo por estar pendientes de mis pasos y brindarme su apoyo en cuanto les fuera posible.

A mis maestros de la Facultad por sus valiosas enseñanzas.”.

John.

Introducción

El presente trabajo de investigación, permite tener un mejor conocimiento amplio sobre el derecho laboral, para lo cual se recabo información de bibliografía especializada referente a la aplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, en la contratación del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Ahora bien, conforme al artículo mencionado, los obreros municipales pertenecen al régimen de la actividad privada, no bajo el régimen de Servicios No Personales SNP y Contratos Administrativos de Servicios CAS, como se vienen dando de manera abusiva e inobservando la Ley 27972. Por tal razón, la investigación da entender que aspectos principales hacen afecto ante estos hechos y las acciones que se pueden tomar para prevenir dichas situaciones legales.

El objetivo realizado fue, determinar de qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018. La metodología de investigación que se utilizó fue, el inductivo-deductivo, investigación de tipo básica, método general científico, nivel descriptivo, diseño correlacional, no experimental de corte transversal, análisis documental y como instrumento el cuestionario de preguntas que me permitió recolectar información referente al tema de estudio.

La presente investigación está conformada por cuatro capítulos, cuya descripción en la siguiente:

Capítulo I, se desarrolló el Planteamiento del Problema, descripción, formulación del problema, justificación, delimitación, objetivos y las hipótesis de investigación correspondiente.

Capítulo II, Marco Teórico, se detalló los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la definición de términos o conceptos.

Capítulo III, Metodología; se ha detallado métodos empleados, tipo, nivel, diseño de investigación, la población, muestra y finalmente las técnicas que corresponda.

Capítulo IV, Resultado, discusión y contrastación de las hipótesis de la encuesta formulada a los trabajadores con condición de obreros municipales, los mismos que fueron hechos en tablas y gráficos con su respectiva interpretación; para finalmente desarrollar la discusión respectiva en función a cada hipótesis elaborada. Culminando con las conclusiones y recomendaciones.

Contenido

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Introducción.....	5
Resumen	9
CAPITULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción del problema.	11
1.2. Formulación del problema.	13
1.2.1 Problema general	13
1.3. Justificación de la investigación.	13
1.3.1. Justificación social.	13
1.4. Delimitación del problema.....	15
1.4.1. Delimitación espacial.....	15
1.5. Objetivos de la investigación	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes del estudio.....	17
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Variable inobservancia.....	23
2.2.2 Principios de la inobservancia	24
2.2.3 factores de la inobservancia	25
2.2.4 Inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972	25
2.2.5 Gobierno Local.....	26
2.2.6 Competencia de los Gobiernos Locales.....	28
2.2.7 Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.	28
2.2.8 Dimensión falta de conocimiento.....	29
2.2.9 Dimensión omisión voluntaria	30
2.2.10. Variable contratación del personal obrero.....	31
2.2.11 Doctrina respecto a los overos municipales	31
2.2.12 Evolución normativa del obrero municipal	32
2.2.13 Regímenes de contratación personal.....	33
2.2.14 Efectos del despido.....	38
2.2.15 Dimensión desconocimiento de los derechos laborales	40

2.2.16 Dimensión perjuicio presupuestario a la institución	40
2.3.Marco conceptual.....	41
CAPÍTULO III	44
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1.Hipótesis general.....	44
3.2.Hipótesis específicas	44
3.3.Variables	45
3.4.Operacionalización de variables	45
CAPITULO IV	46
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	46
4.1. Método de investigación	46
4.2. Tipo de investigación.....	48
4.3. Nivel de investigación.....	49
4.4. Diseño de investigación.	50
4.5. Población y muestra.....	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	52
4.7. Instrumentos de recolección de datos	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	54
CAPÍTULO V	55
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	55
5.2. Contrastación de hipótesis	63
5.3. Discusión de resultado	72
Conclusiones.....	78
Recomendaciones	79
Referencias bibliográficas.....	80
Anexos:	84
Anexo 02: Operacionalización de variables	90
Instrumento	91

Resumen

El presente trabajo de investigación partió del problema: ¿De qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018?, siendo el Objetivo: Determinar de qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018. La Investigación fue; de tipo básica; el método general fue el científico, inductivo-deductivo, nivel descriptivo, diseño correlacional, no experimental de corte transversal. Para la Recolección de Información, se utilizó el cuestionario de preguntas, utilizando la técnica de la encuesta; llegando a la conclusión; que la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018. Así mismo, se recomienda a la entidad pública, a iniciar procedimientos administrativos sancionador y disciplinario al funcionario que inobserve el artículo 37° de la Ley N°27972, por que puede generar perjuicio a los trabajadores obreros municipales y al presupuesto de la entidad pública, por pagos de demandas que impongan los jueces, en beneficio del afectado.

Palabras claves: obrero municipal, inobservancia, funcionarios, derechos laborales, contratos y gobierno local.

Abstract

This research work started from the problem: In what way does the non-observance of article 37 of Law N ° 27972 affect the hiring of workers in the Provincial Municipality of Huancayo 2014-2018?, Being the Objective: Determine what Thus, the non-observance of Article 37 of Law No. 27972 affects the hiring of workers in the Provincial Municipality of Huancayo 2014-2018. The investigation was of a basic type; the general method was scientific, inductive-deductive, descriptive level, correlational design, not cross-sectional experimental. For the Collection of Information, the questionnaire of questions with the survey technique was used; concluding; that the non-observance of Article 37 of Law No. 27972 negatively affects the hiring of workers in the Provincial Municipality of Huancayo, 2014-2018. Likewise, the public entity is recommended to initiate administrative sanctioning and disciplinary procedures, to the official who does not observe article 37 of Law No. 27972, because it can cause damage to municipal workers and the budget of the same institution by payments of demands imposed by the judges, for the benefit of the affected party.

Keywords: municipal worker, non-observance, civil servants, labor rights, contracts and local government.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción del problema.

A nivel Internacional, el tener derecho al trabajo se consagra dentro del ámbito constitucional, jurisprudencial y legal, como parte del derecho fundamental que tiene el ciudadano y que merece su protección de las diferentes autoridades del poder público, como forma manifestada de su protección; es reconocido el vínculo laboral presentada en sus diferentes modalidades de tipos de contrato, que implica relación automática entre la entidad contratante y el contratado. Desde, el punto de vista referido, tiene gran importancia en el círculo jurídico social, político y económico, ya que la ley otorga los beneficios protectores que todo sistema tiene hacia sus trabajadores. Por lo tanto, es de vital importancia una legislación laboral, que refleje la realidad socio política de un país, prevaleciendo los derechos inmersos en contratos de naturaleza civil, comercial o estatal.

Es relevante mencionar que, en el Perú la Administración Pública, tuvo sus aperturas en la colonia, donde el circunstancia más importante fue, cuando el Mariscal Ramon Castilla en su primer gobierno (1845-1851), aprueba el primer presupuesto de la Republica, promulgada en el código Civil, la Ley de Organización Interior, Ley de

Ministerios que reconoce los derechos de los empleados públicos y aprueba la Ley de Cesantía y Jubilación. Todas estas leyes se hicieron, porque se empezaron a instalar oficinas a nivel nacional; con el paso de muchos gobiernos y mandatarios, dentro de las normas de la Administración Pública tratada, se podría decir que la más importante, fue la de 1918 del gobierno de José Pardo y Barreda, quien reglamento la asistencia de los empleados y la ejecución de un censo, aprobada por la Ley N° 2760, quien declara inembargables los sueldos, salarios y pensiones.

El servicio civil peruano, engloba a todos los trabajadores públicos, existiendo en la actualidad 15 tipos de regímenes laborales de entidades del estado, entre los especiales y generales. Referente al sector Público Municipal, se encuentra bajo régimen laboral general, que es muy similar a la actividad privada (D.L N°728), el régimen de la carrera administrativa (D.L N° 276 -2013) y el régimen de contratación administrativa de Servicio (D.L N°1057). La Corte Suprema fijo como cumplimiento obligatorio que los trabajadores tienen la condición de obreros municipales, encontrándose bajo el régimen laboral de actividad privada (D.L. N°728), regulado por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. (D.S. N° 003-97-TR , 1997).

Para la presente investigación, fue en base a la realidad problemática actual que viene pasando la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre los procesos judiciales en materia de reposición, derechos laborales e indemnización que vienen exigiendo los obreros municipales; producto del desconocimiento y mal manejo de los contratos laborales, donde los funcionarios públicos están involucrados. En vez de realizar los contratos bajo el Régimen de la Actividad Privada, se están suscribiendo en inobservancia a lo establecido del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, contrato mediante el régimen de Servicios No Personales SNP y Contratos

Administrativos de Servicios CAS, ocasionando perjuicio a los trabajadores y a la entidad empleadora, generando gastos adicionales, por no cumplir los regímenes laborales establecidos.

Estos hechos, está llevando a los trabajadores a recurrir al órgano jurisdiccional, que por intermedio ordene a la municipalidad a suscribir los contratos bajo el régimen de actividad privada y el pago automático de los derechos no reconocidos, generando perjuicio económico en este caso a la entidad pública.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972, incide en la contratación del personal obrero, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la omisión voluntaria incide en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018?
- ¿De qué manera la omisión voluntaria incide en el perjuicio presupuestario, de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018?

1.3. Justificación de la investigación.

1.3.1. Justificación social.

El presente trabajo ayudara a las entidades públicas municipales y a las personas que quieren trabajan en él, a tener conocimiento de las situaciones que mayormente se presentan en los tipos de contratos de personal que existen en

las entidades públicas y su mala aplicación por parte de funcionarios públicos encargados de gestionarlos. Otorgando, alternativas de solución concretas al problema general, contribuyendo a la correcta aplicación del artículo referido al suscribir los contratos, según al régimen que corresponde; la consigna es evitar perjuicio económico a la municipalidad, por demandas impuestas, ganadas por trabajadores obreros municipales, ya que estos gastos son asumidos por todos los ciudadanos contribuyentes tributarios y el estado. Además, que los trabajadores conozcan sus derechos, desde el primer día de firmar el contrato, de ser el caso que se estén alterando, recurrir a instancias que defiendan y lo hagan valer.

1.3.2. Justificación teórica.

El presente trabajo es relevante teóricamente en el ámbito teórico toda vez que nos accedió conocer de manera amplia el derecho laboral; esto a través del desarrollo de nuestras variables e indicadores, que se investigó y dada la naturaleza jurídica presente. Tuve, como fin realizar estudios minuciosa de los fundamentos teóricos, doctrinales y normativos, relacionados con la inobservancia al momento de suscribir contratos laborales del personal obrero.

1.3.3. Justificación metodológica.

Metodológicamente, se tuvo como herramienta principal el cuestionario y como técnica de aplicación para la recolección de datos la encuesta, estando direccionados de manera alterna hacia las variables estudiadas, mejorada y adaptada, por las observaciones que me dio el asesor. El modelo de cuestionario, como aporte de investigación, puede ser utilizado para estudios posteriores, presentando características similares y adecuarlas al tipo de entidad pública donde se realizará el estudio.

1.4. Delimitación del problema.

1.4.1. Delimitación espacial.

La Municipalidad Provincial de Huancayo, ubicado en el distrito de y Provincia de Huancayo, departamento de Junín.

1.4.2. Delimitación temporal.

La delimitación temporal para realizar las tesis, correspondió al año 2020.

1.4.3. Delimitación conceptual.

Conceptualmente, la investigación menciona sobre variables de investigación, inobservancia del artículo 37° de la Ley N°27972 y grado de correlación que tiene en la contratación de personal obrero, que se encuentra en función de la entidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Se desarrollo de manera teórica y amplia ambas variables, buscando teorías que fundamenten sus definiciones, identificando sus indicadores para la elaboración del instrumento y su posterior aplicación; la incorrecta contratación de obreros municipales, ocasionado por la falta de conocimiento y mal uso de los diferentes tipos de contratos que existen, alteran los derechos laborales amparados por la ley.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar, de qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972, incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Determinar, de qué manera la omisión voluntaria incide en el desconocimiento de los derechos laborales del obrero municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018.
- Determinar, de qué manera la omisión voluntaria incide en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

1.1. Antecedentes Internacionales.

Sánchez (2019), en su tesis de investigación *El derecho al trabajo y el contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia*, para optar el título profesional de Abogado, de la Universidad Santo Tomas de Colombia. Bogotá – Colombia, cuyo objetivo fue la vinculación de contratistas, personas naturales independientes, al sector público mediante el contrato de prestación de servicios, vulnera el derecho de trabajo, utilizando de manera metodológica la investigación cualitativa, de enfoque analítico, describiéndose la variable independiente de nivel explicativo.

Concluyendo que, el contrato y las condiciones en que se desarrolla el cumplimiento del mismo elemento central, que permite a los operadores jurídicos conceder a los contratistas inmerso en contratos de prestación de servicios la calidad de trabajadores junto con sus prerrogativas y beneficios. Existe un desequilibrio económico entre los trabajadores contratados y los empleadores,

porque hay una mentalidad ambiciosa de generarse una auto riqueza en base a contratos fraudulentos mal pagados.

Mora (2016), en su tesis *El régimen disciplinario aplicado a los empleados y obreros de las empresas públicas*, para optar el título profesional de Abogado, Universidad Regional Autónoma los Andes, Santo Domingo Ecuador. Cuyo objetivo principal fue identificar a la autoridad competente para resolver las controversias de carácter laboral que se generan cotidianamente dentro del ámbito de los servicios públicos, metodológicamente uso el método inductivo- deductivo, analítico, sintético, de enfoque descriptivo, utilizando como técnica la encuesta y herramienta el cuestionario.

Concluyendo que, la constitución de la Republica del Ecuador, determina que es un derecho y justicia social otorgar el bienestar general a los ciudadanos. Sobre todo, aquellos que generan productividad en los sectores privados o públicos; referente al sector público, los trabajadores conocen lo que la ley lo establece, con apoyo de los órganos del tribunal Administrativo, Tribunal Contencioso y jueces de trabajo, de que existiera una vulnerabilidad en cualquiera de ellos, se podría dirigir para reclamar sus derechos.

Bravo (2015), en su investigación titulada *La renuncia obligatoria y la violación a la estabilidad laboral en obreros públicos en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo 2013*. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. Cuyo objetivo fue, describir porque la renuncia obligatoria viola la estabilidad laboral de los servidores públicos en la ciudad de Riobamba. Metodológicamente utilizo em método inductivo deductivo, el tipo de investigación fue básica descriptiva, diseño no experimental.

Concluyendo que, las causas que llevo a la renuncia de los obreros públicos tenían el temor de no aprobar los sistemas de evaluación que el estado está aplicando últimamente, que valora la eficiencia y eficacia de las funciones que realizan, a pesar de que este sistema carece de muchos aspectos como la estructuración, planificación y optimización, no guardan relación con los campos laborales del trabajador.

López (2016) en su investigación titulada *Procesos de inducción y reinducción como practica en la gerencia del talento humano en las entidades públicas*. Para potar la especialización de Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Colombia. Como objetivo general fue, intervenir el programa de inducción y reinducción de las entidades del estado, se enmarco en el método inductivo, con una muestra de 74 empleados.

Concluyendo, de lo registrado y analizado a través del uso de instrumento de recolección de información, como inducción genérica, se encuentra en un nivel alto (estratégico táctico), donde el conocimiento se adquiere con efectividad en la inducción y con iniciativa individual de aumentar su conocimiento de lo que realizaran los trabajadores.

1.2. Antecedentes Nacionales

Vargas C. (2015), en su tesis *Contratación de obreros en régimen laborales en la municipalidad provincial de Huanta*, para optar el título de Abogado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Huamanga – Ayacucho. Cuyo objetivo fue, conocer los factores que influyen en los distintos regímenes laborales de los obreros bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y el Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 mismo que reconoce el régimen laboral del

obrero municipal, el diseño de la investigación fue de tipo transversal, nivel descriptivo, su muestra fue de 92 servidores públicos, utilizando como técnica la sistematización bibliográfica

Concluye que, la política normativa laboral incide en la contratación atípica de los obreros; y que existiendo 04 régimen laborales los mismos que permiten que los empleadores como el caso de la Municipalidad Provincial de Huanta, recurren con la finalidad de contratar a los obreros indistintamente en el régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada y bajo el Contrato Administrativo de Servicios, porque no existen prohibición y sanción para realizar dicha forma de contratación impropia. A pesar que, preexisten rebeliones de parte del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Trabajo y SERVIR que al unísono declaran, que el régimen laboral del obrero municipal se adscribe a la actividad privada y no al público como normalmente vienen realizando para evadir en pagar sus derechos laborales que los corresponde.

Romero Q. (2009), en su investigación *Los Contratos por Servicios No Personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*, para optar el grado académico de Doctor, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, cuyo objetivo fue, demostrar que los contratos por servicios no personales en la Administración Pública condicionan una estabilidad aboral ficta para los trabajadores contratados por esa modalidad, el tipo de investigación fue explicativa, el diseño de la investigación fue EX post-facto, donde su recolección de datos fueron bibliográficas de sentencias.

Concluye que, en sus intentos por desconocer los derechos de los servicios no personales, la Administración Pública ha utilizado diversos

mecanismos, tales como: Concederles vacaciones y luego impedirles el ingreso; Suscripción de “nuevos contratos”, sin percatarse que estos sólo confirman la continuidad del servicio, cambios en la relación laboral y despido arbitrario.

Beltrán L. (2013) en su tesis *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*, para optar el grado de Magister en derecho de la empresa en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. Cuyo objetivo fue demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Pública, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como SNP y luego como CAS, planteando finalmente una propuesta de solución al problema, el método que utilizó fue el deductivo.

Su investigación concluye que, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el estado registra fáticamente que el contrato por terceros encubría una relación laboral, toda vez que la función que desarrollaban era una de carácter permanente y no temporal cumpliendo los elementos uno de contrato laboral y no de naturaleza civil. Por tanto, con la uso de los CAS se quebrantó el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores, toda vez que el Estado no dio un trato justo al personal, al margen de que las personas contratadas mediante CAS, desarrollaban labores de carácter permanente, sujetos a subordinación percibiendo sus remuneraciones; particularidades propias de un contrato de trabajo, pero que por el mismo hecho de ser contratados mediante Contrato Administrativo de Servicio, tenían derechos recortados.

Abarca V. (2019) en su investigación *La contratación del trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la municipalidad distrital de Huayopata y el Decreto Legislativo N° 1057*, para optar el título de Abogado. Universidad Andina del Cuzco, Cuzco – Perú. Como propósito fue, analizar el reconocimiento del trabajador municipal que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la Municipalidad Distrital de Huayopata. Metodológicamente, el tipo de investigación fue descriptiva, el nivel de investigación básica, enfoque de investigación cualitativo.

Concluyendo, se ha reconocido dentro de los elementos que la Municipalidad Distrital de Huayopata, debería reconocer los derechos y beneficios que le asisten al trabajador obrero por estar sujeto al régimen laboral que corresponde y el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, está destinado para los puestos públicos que fueron parte del Cuadro de Puestos de la Entidad contratante y que busca la igualdad de oportunidad para los ciudadanos que quieran postular mediante concurso público de méritos al cargo de manera transparente y única.

Palomino F. (2016) en su tesis *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial De Trujillo*, para optar el grado académico de Maestra en Derecho. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú. El objetivo de la investigación fue, determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS;

metodológicamente utilizo, el método deductivo – hermenéutico, técnica de recolección de datos documentaria bibliográfica.

Concluye, se ajustan a la realidad toda vez que de manera abusiva vienen contratando a los obreros municipales en los regímenes que no corresponden con la finalidad de desconocer sus derechos laborales, generando molestia e insatisfacción; como consecuencia se ven obligados a recurrir al órgano jurisdiccional para efectos de hacer valer sus derechos laborales.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Variable inobservancia

Según, Avance Jurídico (2019) la inobservancia, consiste en el incumplimiento, negación u omisión de acceso a un servicio, de los deberes y responsabilidades ineludibles que tienen las autoridades del nivel administrativo, judicial, funcionario público, actores del bienestar familiar, personas naturales o jurídicas y sociedad civil. Son las funciones y deberes laborales que deben cumplir cada servidor público, conocer las leyes, decretos, artículos y normas, para su aplicación de forma adecuada, ante situaciones que se puedan presentar a favor o en contra de la entidad pública.

Para, Pérez y Gardey (2019) inobservancia nota diferentes matices, pero el concepto más acertado, es el incumplimiento de una norma o ley, quebranto de manera irregular, a favor del beneficio personal o por desconocimiento de las obligaciones que tiene que realizar un funcionario en las entidades públicas. El perjuicio económico es la última instancia, ante acciones tomadas sin criterio, en muchos de los casos se pierden, porque a pesar que la ley lo estipula de forma clara y precisa, es la mayoría es difícil su interpretación por el personal menos preparado.

En el mayor de los casos, la mala inobservancia de un artículo o ley, en entidades públicas, es por aprovechamiento de cierto conocimiento que tiene el funcionario público en contra del trabajador, los obreros municipales con regularidad son afectados, pero con asesoría jurídica, revierten estas acciones que incluso ganan juicios en contra del estado, obteniendo grandes cantidades de dinero, alterando su presupuesto inicial para diferentes acciones proyectadas en la gestión

2.2.2 Principios de la inobservancia

Aguilar (2016), define 6 principios de inobservancia que se debería seguir:

- A. **Principios constitucionales.** – que, viene a ser la regla básica que guía el trabajo coherente y equilibrado de la distribución de una constitución formal de un estado.
- B. **Principio de simplificación.** - Es toda aquella forma de juicio corto posible y que la emisión de la resolución es rápida, para que ello suceda es significativo, que se evite ampliación del juicio, de parte del demandado.
- C. **Principio de celeridad.** - la dirección de justicia será rápida y oportuna, tanto en la diligencia y resolución de la causa, como la ejecución de jueces y juezas están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar postulación de parte, salvo los casos en que la ley ponga lo contrario.
- D. **Principio de economía procesal.** – viene a ser la obtención del inmenso resultado posible, pero con el mínimo esfuerzo, el presente principio está referido no solo a los actos procesales sino a los gastos que ellos impliquen.

- E. **Principio de eficacia.** - que las normas por su claridad, trasciendan fáciles para su diligencia y por supuesto originen con resultados, ágiles, breves, claros y que las resoluciones que generen resulten adecuadamente claras; que la eficacia de la norma aplicada tenga la fuerza y el poder suficiente para compensar y atender las necesidades de justicia que reclaman los jueces.
- F. **Principio del debido proceso.** - es u conjunto de normas que regula los derechos y garantías con las que debe contar la persona sometida a un proceso, del mismo que debe ser justo, oportuno y equitativo

2.2.3 factores de la inobservancia

Menciona, Abanto (1998) sobre la inobservancia 2 factores importantes que están dentro del reglamento o deberes del cargo, las cuales son:

- 1) La inobservancia, por si sola, puede facultar incriminaciones a título culposo, ósea que el funcionario que no aplique lo que la ley estipula, es responsable directo, sobre cualquier acción que puede generar en contra la entidad estatal y
- 2) Asimismo, por el contrario, se requiere vaya acompañada de desidia, imprudencia, para que resulte permitida incriminación por culpa del hecho típico en que asistiese.

2.2.4 Inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972

En primer término, se debe entender a la Inobservancia, como el incumplimiento u obediencia a las leyes o las normas legales por parte de las personas y/o autoridad responsable.

Ahora bien, el segundo párrafo del Artículo 37° de la Ley orgánica de municipalidades, señala que:

“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Ahora bien, el artículo referido es cuestionado en el presente trabajo de investigación, toda vez que es incumplido por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, al contratar a los obreros municipales (policía y serenazgo municipal), mediante contrato administrativo de servicios CAS y contratos de servicios no personales SNP, muy a pesar de tener la Ley, que refiere claramente que los obreros corresponden al régimen de la actividad privada y por tanto debe contratarse bajo esa modalidad, así como reconocer los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

En ese orden de ideas, queda claro que la inobservancia es el incumplimiento a una norma legal del artículo 37° de la Ley orgánica.

2.2.5 Gobierno Local

El gobierno local viene a ser, una entidad básica de la organización territorial del Estado peruano; y son canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, conformado por tres elementos como el territorio, la población y la organización y para mejor entender recurrimos al siguiente autor;

Zavaleta y Zavaleta (2008 p.26) sostiene que; “Los gobiernos locales o municipalidad viene a ser un

conjunto de personas, asentadas en un territorio, jurídicamente organizadas para perseguir un fin común: la satisfacción de las necesidades colectivas.

Por tanto, se debe entender al gobierno local, como una entidad que ejerce funciones ejecutivas, administrativas y normativas dentro de su competencia. Así mismo, gobierno local o municipal es el que ejerce su poder sobre una Circunscripción, mínima unidad político administrativa dentro de un estado nacional, representado en nuestro país por un alcalde y regidores que son elegidos cada 4 años, los mismos que conforman el consejo municipal por el periodo antes referido.

Por lo tanto, la definición del gobierno municipal o local también los encontramos en la Ley Orgánica de Municipalidades, en la forma siguiente;

Que según la Ley N° 27972, (2003) Que, los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. (p.39),

Es así, que el gobierno local es una entidad básica, goza de autonomía económica, administrativa y política; y para cumplir su fin como una entidad del estado tiene que recurrir a contratar personales como funcionarios, servidores públicos y personal obrero. Refiere que, a pesar de ser una entidad pública, los gobiernos locales indica la Ley Orgánica de Municipalidades, que los regula en su artículo 37° los obreros municipales pertenecen al régimen de

la actividad privada, lo que no es observado por los funcionarios encargados de contratar.

2.2.6 Competencia de los Gobiernos Locales

Cuando hablamos de competencia de los gobiernos locales, nos referimos a las tareas o servicios encomendadas en forma exclusiva, asumiendo competencias específicas y/o compartidas, ejercen estas funciones conforme establece en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; empero, en el presente no tocaremos todas las funciones que tienen los gobiernos locales. Siendo así, en el Artículo 73° de la Ley antes indicada establece las materias de competencia municipal y en el inc. 2.2. del mismo artículo, hace referencia que los gobiernos locales tienen dentro de sus funciones la seguridad ciudadana. La importancia recae en velar por la seguridad de todos los ciudadanos frente a la ola de delincuencia, al que nos encontramos expuestos en la actualidad.

Ahora bien, para cumplir sus funciones, recurren a contratar personales con fines específicos (policías municipales y serenazgo municipal), estos trabajadores de acuerdo a nuestra doctrina, están catalogados como obreros municipales y conforme establece el artículo 37° La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 el personal obrero de los gobiernos locales están sujetos al régimen de la actividad privada, lo que significa que deben ser contratados bajo esta modalidad, no por servicios CAS y locación de servicios de manera abusiva.

2.2.7 Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, fue publicado el 27 de mayo del año 2003, sobre la base de la constitución política de 1993 y su modificación. La Ley Orgánica establece; reglas sobre la creación, origen,

naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de los gobiernos locales; la relación que existe entre ellas y demás organizaciones del Estado - privadas. Así, sobre los mecanismos de intervención ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades en su conjunto.

La Ley Orgánica de Municipalidades, viene a ser la norma que regula a los gobiernos locales, establece que la municipalidad es un órgano de gobierno local, que goza de autonomía económica, administrativa y política dentro de su competencia; tiene como finalidad suscitar el desarrollo integral y la prestación de servicios públicos locales de forma adecuada dentro de la circunscripción territorial.

2.2.8 Dimensión falta de conocimiento

Una definición acertada sobre la falta de conocimiento, son las deficiencias en la regulación de la comprensión; no se dan únicamente en situaciones de aprendizaje a partir de textos. Es iniciativa, propia de las personas a adquirir información, en el caso de las leyes que regulan infracciones, haciendo uso las herramientas de forma empírica como: la observación, experiencias, intuición y la herramienta de manera analítica: libros, textos, revistas, artículos, investigaciones, etc.

Para Otero (1997), para que la falta de conocimiento sobre un tema sea despejado, entendido o interpretado, el aprendizaje a partir de un texto depende no solamente de lo que el sujeto sabe, sino de lo que desea aprender. Utilizando, el termino Actividades Metacognitivas (actividades que fomentan el aprendizaje).

También, Otero (1997), menciona que, desconocer, sobre las leyes laborales por parte del trabajador, no es mérito a que se vulneren sus derechos y sean afectos a abusos, toda entidad privada y pública está en la obligación de manifestar sobre los beneficios, obligaciones y sanciones desde el vínculo laboral, al no cumplir ambas partes sobre lo acordado, tienen opción de reclamar a instancias legales.

2.2.9 Dimensión omisión voluntaria

Para Muñoz y García (2009), indica que, “la omisión voluntaria es la conducta que no se concentra únicamente en un actuar, sino también en dejar actuar, ya que no existe en el derecho penal, conductas prohibidas sino también normas imperativas”, que son quebrantables en base a las conductas omisivas que realiza el funcionario público.

Según López (2012), “la omisión voluntaria se presenta cuando el agente no está determinado a cometer la conducta, pero por descuido, al realizar alguna acción al que se encuentra obligado, ya sea por el ejercicio de funciones o por la ley”. Son acciones laborales que todo funcionario debe cumplir y que está dentro de sus funciones, la inacción ocasiona que se altere lo normado, por lo que incurre el funcionario a ser sometido a sanciones y amonestaciones.

Es la actitud, como la persona encargada realice sus labores, el grado de disposición a cumplir adecuadamente sus funciones y tareas cotidianas. Entonces, Villa (2008) menciona, la doctrina penal ha definido a la omisión como una modalidad de comportamiento, que podemos llamar de silencio conativo para el alcance de definitivo propósito, adecuadamente anticipada por el empleado, o para conservar en dicho estado, por cualquier motivo que sea, debiendo actuar.

2.2.10. Variable contratación del personal obrero

El vocablo obrero está referido a toda persona (física) que tiene la mayoría de edad habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o persona en particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica”. (<https://definicion.mx/obrero/>, 2018, párr. 1).

Por tanto, este término de obrero fue definido incluso por la doctrina como un trabajador que ejecutan trabajos de naturaleza manual más no intelectual, lo que concuerda claramente con las características de sus funciones de los policías y serenazgo municipal.

2.2.11 Doctrina respecto a los obreros municipales

Que, a raíz de los procesos judiciales de reposición, derechos laborales en los juzgados de manera frecuente, comenzaron a discutir respecto al régimen laboral que corresponde a los policías y serenazgos municipales. Esto debido a que la Ley Orgánica de Municipalidades, establece tres categorías de servidores: funcionarios, empleados y obreros; disponiendo que a los dos primeros les corresponde el régimen de empleo público (D. Leg. N° 276) y al último el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N° 728). Nada dice respecto a los policías y serenos municipales. Por tal motivo, se produjo un debate al interior del Poder Judicial conforme referimos anteriormente, a raíz de ello en octubre del 2017, la doctrina tomo una posición respecto a este tema mediante el VI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL en el que acordaron lo siguiente;

Los personales como (policías municipales y serenazgo) de las municipalidades, deben ser considerados como obreros. Ello en atención a la

naturaleza de las labores que realizan, es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulados mediante (Decreto Legislativo N° 728).

Deja en claro, que los policías y serenazgos municipales deben ser considerados como obreros y que por ello deben estar sujetos al régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), el presente respalda mucho más a lo referido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Ahora bien, muy a pesar de tener claro los parámetros normativos respecto a la condición de que deben tener los obreros municipales y bajo que modalidad contratarlos, los gobiernos locales como el de Huancayo, vienen inobservando la ley, inobservando los derechos y beneficios que les corresponde a los obreros de la Municipalidad, muy a pesar de que “el Pleno Supremo ha señalado que, en virtud del principio de progresividad, los policías municipales y el personal de serenazgo se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada esto es bajo el alcance del D. L. 728”.

2.2.12 Evolución normativa del obrero municipal

En la década de los 80 el Congreso aprobó el funcionamiento de las municipalidades, así como en 1984 aprobó la Ley 23853 Ley Orgánica de Municipalidades; y en su Artículo 52° estableció un régimen laboral inaplicable para los obreros municipales régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo 276, los derechos que les correspondían eran los del régimen laboral privado y frente a esta contradicción el Congreso, en año 2001 corrigió su error y publicó la Ley 27469 modificando la Ley Orgánica de Municipalidades, donde establece, que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral privado, y

en el 2003 la Ley 23853 fue derogada por la Ley 27972 Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, reiterando en su Artículo 37° párrafo segundo que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, el mismo que se mantiene hasta la fecha en forma siguiente;

Artículo 37° segundo párrafo de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que; (...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Lamentablemente, los gobiernos locales en lugar de reconocer al personal obrero los derechos del régimen laboral de la actividad privada que establece la norma antes citada, han optado por sustituir inobservando a ley por los contratos de locación de servicios o de servicios no personales y por contratos administrativos de servicios CAS, desconociendo los derechos laborales de los obreros municipales en todo el país, así como causando indirectamente perjuicio en su presupuesto institucional.

2.2.13 Regímenes de contratación personal

A. Contratación Administrativa de Servicios CAS

La importancia de definir este tipo de contrato, es porque la norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, para efectos de la definición del contrato administrativo de servicios; Al respecto, señala en el artículo 3° del

Decreto Legislativo N° 1057, (2008, p.02) El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho

administrativo y privativa del Estado. 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. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

En ese entender, la contratación administrativa de servicios es una modalidad contractual de la administración pública, en el que hace que exista un vínculo entre una entidad pública y una persona natural que presta sus servicios de manera autónoma; asimismo, del mismo artículo podemos advertir que este régimen de contratación no se encuentran sujeto al régimen de la actividad privada, lo que hacen mal los gobiernos locales en contratar bajo esta modalidad a los (policía y serenazgo municipal), que tienen la condición de obrero y pertenecer al régimen de la actividad privada.

B. Contratos por Servicios No Personales o de Locación de Servicios SNP

Este tipo de contrato, se caracteriza por no estar sujetos a formalidad alguna, es un contrato bilateral de prestaciones recíprocas en el que se pueden contratar toda clase de servicios materiales e intelectuales, para mejor entender recurrimos a lo definido en nuestro código civil,

Artículo 1764° del Código Civil Peruano (2019, p.351) refiere; “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Es decir, en este tipo de contrato el locador se obliga a prestar sus servicios por un determinado tiempo a cambio de una retribución; pero sin estar subordinado al comitente y/o a quien presta sus servicios. Ahora bien, si a través de esta forma de contrato se pueda contratar toda clase de servicios materiales e intelectuales, en ningún lado del presente cuerpo normativo refiere que se puede contratar para realizar labores de naturaleza manual en que se caracteriza la labor del personal obrero; por tango hacen mal en contratar bajo esta modalidad al personal obrero en los gobiernos locales como la municipalidad provincial de Huancayo, por ejemplo.

C. Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. 728.

En primer término, se debe entender que el ámbito de aplicación de la presente Ley, comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme señala en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 728°, siendo la norma que alcanza a los obreros municipales que laboran en los gobiernos locales y/o municipales toda vez que del artículo 37° del Ley Orgánica de Municipalidades refiere que el personal obrero pertenece al régimen de la actividad privada y gozan los derechos y beneficios laborales que este los otorga.

Por tanto, lo correcto es que los obreros municipales desde el primer momento, deben ser contratado bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y no como lo vienen haciendo a la fecha desconociendo sus beneficios y derechos laborales que les corresponde.

- Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo viene a ser un acuerdo de partes celebrado entre un empleador y un trabajador, obligándose prestar determinados servicios por cuenta del empleador a cambio de una retribución.

Además, conforme establece el artículo 4º del Decreto Legislativo 728 refiere, que existe contrato de trabajo en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, pudiendo celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Bajo esta modalidad, tiene que necesariamente cumplir los tres elementos del contrato de trabajo tales como la prestación de servicios, subordinación y retribución económica, los mismos que deben establecerse a la celebración del contrato de trabajo entre el empleador y trabajador.

- El despido.

Para Cabanillas (2017), citado por Cuba; (2017, p. 59) sostiene que, El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de voluntad unilateral, que pone fin a la relación de trabajo. También, señala que tal derecho del empresario no es absoluto, pues está sometido a una serie de limitaciones; ahora bien, cuando la cancelación del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones lo que la ley establece. La libertad de denunciar unilateralmente el contrato de trabajo se han introducido limitaciones originadas en la doctrina francesa, con la teoría del abuso del derecho, las cuales han llegado alcanzar determinada expansión.

Que se bien es cierto, el despido es un derecho potestativo del empleador, eso no significa que debe abusar de ello y despedir masivamente sin causa justa a sus trabajadores como se viene dando a nivel de todo el territorio de nuestro país, sobre todo en los gobiernos locales que muy a pesar de celebrar contratos bajo regímenes de contratación administrativa de servicios CAS y servicios no personales SNP regulados en el código civil, vienen haciendo abuso de la facultad que tienen como empleador; cuando los trabajadores sujeto al régimen de la actividad privada deben ser despidos por causales previstos en el Decreto Legislativo N° 728 ley de productividad y competitividad laboral y no como vienen haciendo actualmente.

- Tipos de despido definidos por el tribunal constitucional

El tribunal constitucional ha definido 3 tipos de despidos conforme en forma siguiente:

Al respecto el tribunal constitucional TC señala en el STC Exp. N° 976-2001.AA/TC (2001).

Despido nulo

Se produce el denominado despido nulo cuando:

- Se despide el trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por haber actuado en calidad de tal.
- Se despide al trabajador por sus razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc.

- Se despide al trabajador por su condición de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de sida (causal incorporada por la ley N° 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley N°27050).

Despido incausado

Se denomina despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o de su labor que la justifique.

Despido fraudulento

Se denomina despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se cumpla con el procedimiento.

2.2.14 Efectos del despido

A. La reposición del trabajador.

Para Rodríguez (2017), citado por Cuba (2017, p.81), sostiene que;

La reposición viene a ser “La medida más enérgica y eficaz es la readmisión del trabajador que constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le quiere quitar sus efectos.

Toda vez que, con la reposición se vuelve a la misma condición y/o estado en que se encontraba el trabajador antes del despido, estos hechos se

vienen dando de manera permanente en la municipalidad provincial de Huancayo, sobre todo de obreros municipales, que después de ser despidos recurrieron al órgano jurisdiccional y al haber acreditado simulación y fraude en su contratación, por haber inobservado el artículo 37° de la Ley Orgánica de municipalidades los juzgados laborales ordenan la reposición inmediata del personal obrero en la condición que le corresponde.

B. Derechos y beneficios laborales

▪ Mantenimiento en su nivel remunerativo

Estando a lo ordenado por el juzgado la reposición el empleador tiene que cumplir dentro del plazo otorgado en reincorporar al trabajador manteniendo el mismo nivel remunerativo que tenía al momento de ser despedido. Debe reconocer el empleador los aumentos sea por política institucional y convenio colectivo que corresponde al trabajador desde el momento de su ingreso a la institución.

▪ Pago de remuneraciones devengadas

Ahora bien, en el punto anterior nos referimos a los aumentos remunerativos sea este por política institucional o convenio colectivo que vendrían a ser derechos adquiridos por el trabajador, por ello corresponde al empleador pagar el íntegro de los aumentos remunerativos que no pago durante su permanencia y tiempo despedido. Las remuneraciones devengadas durante el periodo del despido es un derecho que se debe reconocer al trabajador al haberse pronunciado la nulidad de su despido y por tener como consecuencia la reposición.

▪ Reconocimiento del tiempo de servicios

La reposición efectiva, hace que el periodo que fue despedido el trabajador debe ser considerado como de trabajo efectivo.

2.2.15 Dimensión desconocimiento de los derechos laborales

Muchos profesionales, personas naturales y jurídicas, en la actualidad buscan trabajar en las entidades públicas del estado, por lo que hoy en día viene ser la fuente principal de empleo, ya que el estado está convocando con mayor frecuencia opciones de empleo. Gaspari et. al (2015) hoy en día, uno de los principales empleadores de las economías modernas que se hace necesario debido a los servicios básicos y publicas que brinda, es el estado.

Al momento de suscribir contrato con el estado, muchas personas desconocen sobre los derechos laborales que la ley ampara, incluso muchos profesionales desconocen dichos artículos, normas, decretos. Sin embargo, entre los problemas que aquejan, preocupan e incomodan a la ciudadanía es la persistencia de desigualdad de puestos, la corrupción e inseguridad que ocasiona los contratos, aprovechándose por parte de los funcionarios, generándose beneficio Yamada y Montero (2011)

2.2.16 Dimensión perjuicio presupuestario a la institución

El aspecto económico, es fundamental en empresas públicas y privadas para su efectivo funcionamiento. Pero, en los casos de pagar coactivamente ante demandas, genera perjuicio y replanteamiento financiero al logro de objetivos. Tal como, lo menciona Guzmán (2013) la administración debe reconocer un conjunto de potestades, las mismas que admiten hacer segura su misión de tutelar del bien común.

Colmeriro (2014) Asimismo, la Administración Pública engloba per sé actividades de índole político y administrativo, tomando en su poder diversas facultades para la distribución de recursos y servicios públicos. Esta actividad acompaña al hombre desde su origen hasta su dispersión de la vida terrenal. (p. 1159).

El estado, a través de las entidades públicas municipalidades, están en el deber de actuar al debido proceso, si se altera algún proceso de contratación, está incumpliendo con la inobservancia de las leyes que amparan. Ante, la demanda del obrero municipal afectado, tendrá que desembolsar cantidades monetarias que alteran el presupuesto público municipal. Lagos (2018) indica el que hacer del poder público debe estar orientado al servicio del ser humano, a la satisfacción de sus necesidades y al logro del bien común.

2.3. Marco conceptual.

1. Despido incausado:

Se denomina despido incausado cuando al trabajador, de manera verbal o escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o de su labor que la justifique se le despide.

2. Despido fraudulento:

Viene a ser todo aquel despido al trabajador con ánimo maligno por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con atribuir una causa objetiva y cumpla con el procedimiento.

3. Reposición:

Según Rodríguez (2017), citado por Cuba (2017, p.81), “La reposición viene a ser “La medida más enérgica y eficaz es la readmisión del trabajador. Constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le quiere quitar sus efectos”.

4. Despido:

Cabanillas (2017), citado por Cuba (2017, p.59), sostiene que “el despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo”.

5. Obrero:

“El término obrero es sinónimo de trabajador, aunque actualmente éste último término sea el más utilizado. Un trabajador u obrero es una persona (física) que tiene la edad legal o habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o persona en particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica”. (<https://definicion.mx/obrero/>, 2018, párr. 1).

6. La indemnización:

Según Cuba, (2017, p.84) refiere que; La indemnización es la recompensa del daño, que incluye el daño moral y lucro cesante derivado por el despido del trabajador, correspondiendo existir el elemento de causa entre el hecho (el despido del trabajador) y el daño producido

7. Contrato de trabajo.

“El contrato de trabajo es un acuerdo que se establece entre un empresario y un trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Sin embargo, el hecho de que sea uno de los contratos más habituales, no hace que sea uno de los más fáciles de entender. Resuelve todas tus dudas acerca del contrato de trabajo con la información que te ofrecemos en los siguientes artículos”.

[\(2020.parr.1\).](https://www.modelocontrato.net/contrato-de-trabajo.html)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.Hipótesis general

La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972, incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales y causa perjuicio el presupuesto institucional.

3.2.Hipótesis específicas

- La omisión voluntaria incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales y causa perjuicio el presupuesto institucional.
- La omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales y causa perjuicio el presupuesto institucional.

3.3. Variables

3.3.1 Variable independiente: Inobservancia.

La inobservancia se entiende; la falta de acatamiento, disciplina, sumisión, respeto y obediencia así mismo según el precepto normativo, ley o mandato, también se relaciona con la negligencia o el descuido de las acciones.

3.3.2 Variable dependiente: Contratación del personal obrero.

Que, la contratación viene a ser el acuerdo de voluntades de dos partes; una el empleador y el otro el trabajador, naciendo del mismo un vínculo laboral donde existe los tres elementos del contrato de trabajo, tales como la prestación de servicios, subordinación y remuneración.

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1 Variable independiente: Inobservancia

Variable independiente	Indicadores
Inobservancia	Falta de conocimiento. Omisión voluntaria.

3.4.2 Variable dependiente: Contratación del personal obrero

Variable dependiente	Indicadores
Contratación del personal obrero	Desconocimiento de los derechos laborales. Perjuicio presupuestario a la institución.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

4.1.Método de investigación

El método general que se utilizó para el presente trabajo de investigación fue el método científico (Sánchez & Reyes, 2002), es un método usado principalmente para la producción de conocimientos en las ciencias e investigación, para considerar científico, debe tener mucha relación con la formulación del problema y las respuestas se deben dar a través de las hipótesis planteadas, que luego de analizar los datos estadísticos, se contrastara.

Tamayo (2003) sostiene que el método científico “es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica (...). El método científico no es otra cosa que la aplicación de la lógica a las realidades o hechos observados” (p. 28). El método científico le permite a la tesis el soporte científico a su tratamiento cuantitativo.

4.1.1 Método inductivo

Se utilizó el método inductivo, porque forma parte del razonamiento y el análisis que apliqué en la investigación, porque fue de una propuesta singular a lo particular, para llegar a principios y proposiciones generales partiendo de la observación de situaciones concretas que se repitan para llegar a generalización.

Sánchez y Reyes (2002) los experimentos derivados de una experiencia concreta de caso particulares sobre las cuales se elaboró un juicio particular y se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formulación de nuevas hipótesis, investigación de leyes científicas con sus demostraciones. Se usa mucho en la experimentación científica (p.58)

Para Montero y De la Cruz (2016, p.109) El método inductivo es el estudio de los hechos de contexto tal como se presentan mediante la observación de sus conductas, características y factores relevantes, enunciados de las propuestas, a fin de contrastar, diferenciar y demostrar el fenómeno en estudio mediante el análisis y llegar ulteriormente a una divulgación.

4.1.2. Método deductivo

Para la investigación se utilizó el método de deductivo que según Montero y De la Cruz (2016, p.110) El método deductivo es lo contrario al inductivo, mismo que consiste en se va partir del estudio de teorías y concepto para lograr su aplicación Por tal razón, se empleó porque nos permitió estudiar las teorías y conceptos existentes con finalidad de demostrar un hecho materia de nuestra investigación.

Para Sánchez y Reyes (2002), se aplica los métodos deductivos los cuales aplican los principios generales descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. Es un proceso puramente lógico. Consiste en encontrar principios desconocidos a partir de los conocidos, una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluye, pueden partir de axiomas o postulados (pag.58)

4.1.3. Método descriptivo

Se empleó el método descriptivo en la investigación, Sánchez y Reyes (2002) porque identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que exista en el tiempo del estudio por lo que no hay administración o control manipulativo específico, como intención fundamental narrar cómo se presenta y que existe respecto a las variables en una situación real.

4.2. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se realizó fue básica. Hernández, Fernández & Según Baptista (2010), mencionan claramente “que una investigación básica depende del análisis de los resultados que se tienen y no de nuevos descubrimientos”

Además. Tamayo (2003) afirma que la investigación básica “se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios” (p. 42). Por su parte, Valderrama (2015) sostiene que, este tipo de investigación “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p. 38). Este tipo de

investigación, permite describir teóricamente los resultados de las relaciones entre las variables de la investigación.

4.3. Nivel de investigación.

El nivel de investigación fue descriptivo, Sánchez y Reyes (2002) en este tipo de investigación es necesario el planteamiento explícito de hipótesis que permite explicar tentativamente la ocurrencia de un fenómeno; hipótesis que no necesariamente se presenta de manera explícita en los estudios descriptivos (pag.49). Toda vez que por la profundidad del estudio conlleva a analizar dos variables por un lado la variable de la inobservancia y como está incidiendo en la contratación del personal obrero de la municipalidad provincial de Huancayo. Por lo que nos proporcionó los conocimientos teóricos y prácticos para poder advertir la utilidad del mismo, así como su aporte en la solución del problema.

Al respecto Montero y De la Cruz, (2016, p.131); refiere que El nivel explicativo busca las razones, motivos, causas y factores que han ocasionado para la ocurrencia de un hecho llamado variable dependiente de un trabajo de investigación.

4.4. Diseño de investigación.

El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal.

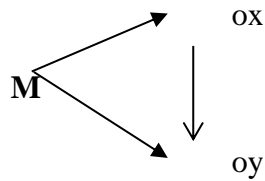
Correlacional, porque tiene el fin medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, definidos bajo sus contextos particulares (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Kerlinger (1979), justifica que una investigación no experimental es aquella donde las variables no deben ser manipuladas, sino de tal manera observadas tal y cual como se presentan.

Y de corte transversal, porque se hizo una sola medición de ambas variables en el tiempo.

Mencionan, Ñaupas, Mejía, Novoa; y Villagómez (2014) enfatizan que en este diseño “se utiliza cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (X) y otra variable (Z) que no sean dependientes una de la otra” (p. 343). Asimismo, se establece que, dentro del diseño de investigación, se ha empleado el tipo transversal o transeccional, que quiere decir que en una sola oportunidad se llevó a cabo la recolección de los datos o mejor dicho la encuesta fue realizada en una sola ocasión, desde luego que se consideró algunos días de trabajo de campo.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de observación

r = Relación o Correlación

O1 = Representa la variable 01 (Atención al cliente)

O2 = Representa la variable 02 (Gestión de ventas).

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

La población de estudio está constituida por 280 policía y serenazgo municipal, contratados durante el periodo 2014-2018.

4.5.2 Muestra

La muestra será representada en 100 obreros entre policías y serenazgo municipal de acuerdo al procedimiento para calcular el tamaño de la misma, conforme se describe a continuación:

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot g}{E^2}$$

Donde:

Z= 1.96 es el percentil de la distribución normal con probabilidad Central del 95%.

p= Aceptación (0.5) proporción estimada de la muestra.

q= Margen de rechazo (0.5) equivale a 1-p.

E² = Error al 5% (0.05) error de muestra a través del cual medimos la precisión de las estimaciones.

Reemplazando los valores tenemos

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,05)^2}$$

$$N = \frac{100 \times 0,25}{0,0025}$$

$$N = 100,00$$

$$N = 100$$

Muestreo aleatorio simple

Se aplicó el muestreo aleatorio simple toda vez que todo obrero municipal sea este policía y serenazgo municipal de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra. En tal sentido, la información se obtuvo mediante una entrevista con el cuestionario de preguntas de 100 obreros municipales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

4.6.1.1 Encuesta

En el presente trabajo de investigación se aplicó a trabajadores en la condición de obreros municipales de la municipalidad provincial de Huancayo, concerniente al tema de nuestra investigación esto es “la inobservancia del artículo antes referido en la contratación de los obreros municipales en la municipalidad provincial de Huancayo, a través de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas referente al tema de nuestra investigación.

4.6.1.2 Análisis documentario

Esta técnica nos permitió identificar y seleccionar la bibliografía de la especialidad mismo que nos permitió recopilar información que están concernientes al tema de nuestro trabajo de investigación, así como permitió el desarrollo de nuestro marco teórico acudiendo al libro, Tratados, manuales, ensayos. Ley Orgánica de Municipalidades Revistas académicas entre otros.

4.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.7.1 Cuestionario de preguntas

En la presente investigación se aplicó el cuestionario de preguntas a trabajadores obreros la municipalidad de Huancayo, referente a la incidencia de la inobservancia del artículo de la ley orgánica de municipalidades en la contratación del personal obrero de la municipalidad, instrumento de investigación que contiene preguntas que tiene como objetivo obtener información de nuestra muestra de investigación, y la obtención del resultado de nuestra investigación.

4.7.2 Confiabilidad

“La confiabilidad del instrumento corresponde al estadístico KR-20 por ser las alternativas de respuesta dicotómicas donde a partir de 0.75 se considera el instrumento confiable”. (Rosas y Zúñiga, 2010, p.)

Estadísticos de fiabilidad

KR-20	N de elementos
.818	6

El valor de KR-20 de 0.818 nos indica que el instrumento es confiable.

4.8. Aspectos éticos de la investigación.

La investigación se realizó bajo el principio ético y responsabilidad, para evitar controversias que se pueda dar en el futuro. Por tal motivo, para el desarrollo de la actividad de investigación, se realizó; la protección de las personas que se tomaron como medio de referencia para poder recabar información, citándolos y nombrándolos en la tesis. Además, la información obtenida, tiene una total reserva de privacidad acudiendo al consentimiento informado y expreso a las personas que forman parte de la nuestra, la investigación pretende beneficiar y no de mal intencional a los participantes del presente estudio, siempre actuando con responsabilidad, veracidad y respeto.

CAPÍTULO V

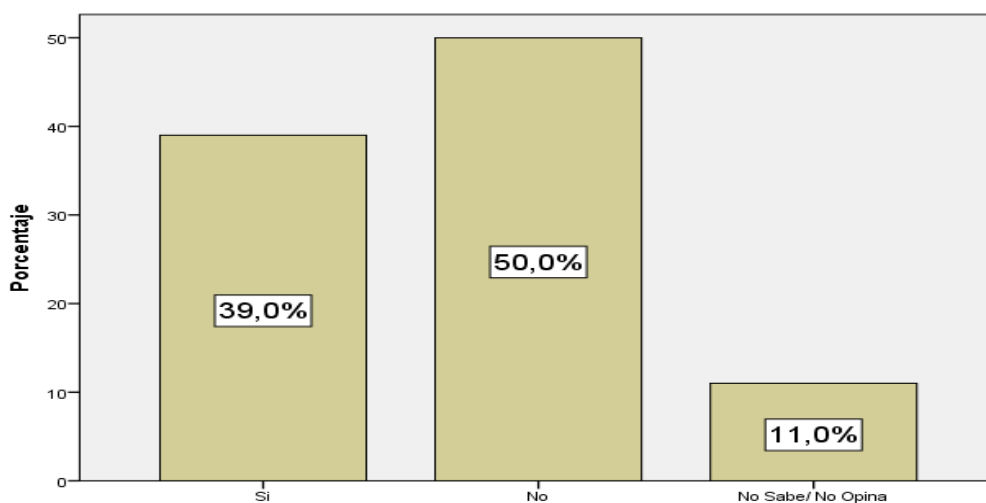
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 1. ¿Sabes si tienes la condición de obrero?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	39,0
No	50	50,0
No Sabe/ No Opina	11	11,0
Total	100	100,0

Gráfico 1. ¿Sabes si tienes la condición de obrero?



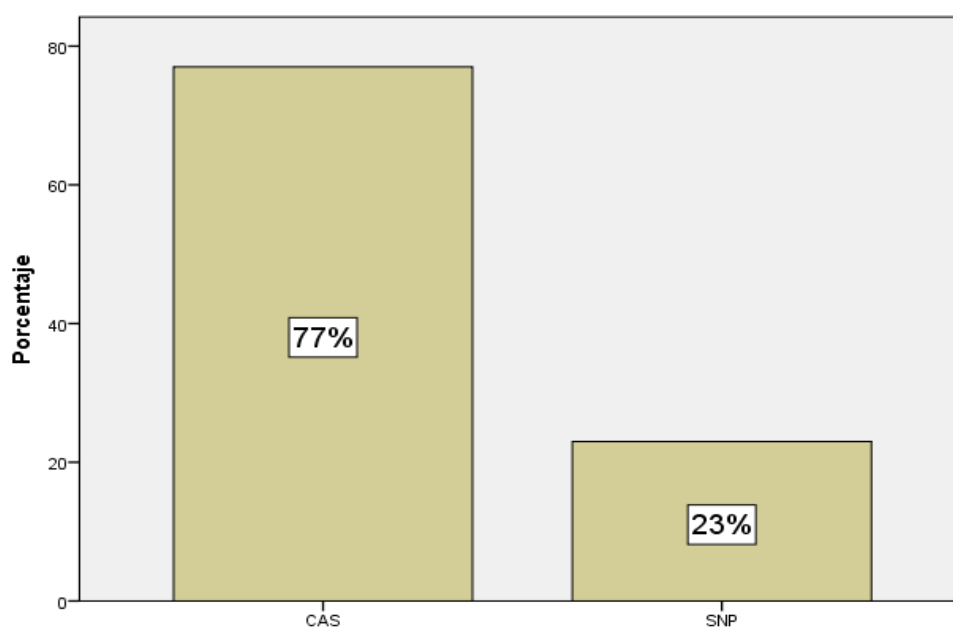
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 50% señalan que no saben si tienen la condición de obrero; mientras que el 39% manifiestan que si saben que tienen la condición de obrero; mientras que solo el 11% indican que no saben o no opinan.

Tabla 2. ¿Cuál es la modalidad por el cual te encuentras contratado?

	Frecuencia	Porcentaje
CAS	77	77,0
SNP	23	23,0
Total	100	100,0

Gráfico 2. ¿Cuál es la modalidad por el cual te encuentras contratado?



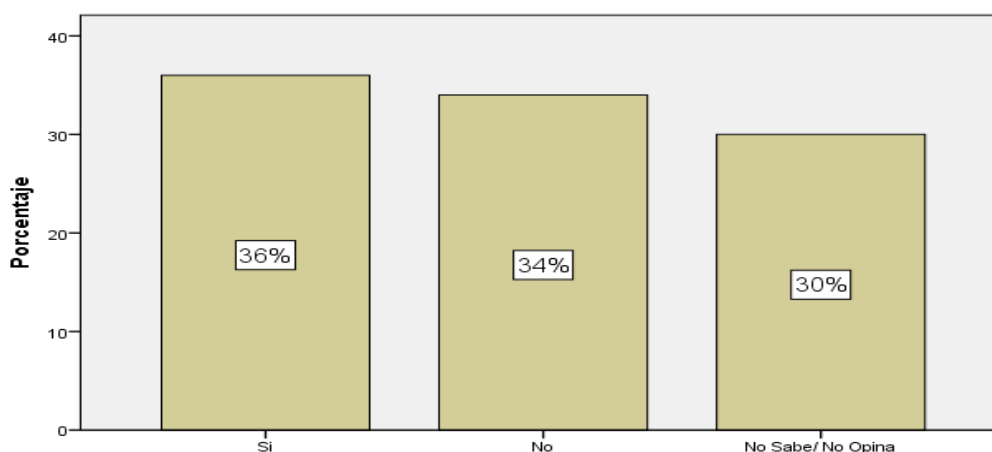
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 77% señalan que la modalidad por el cual se encuentran contratados es por CAS y mientras que solo el 23% manifiestan que la modalidad por el cual se encuentran contratados es por SNP.

Tabla 3. ¿Sabes si al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, desconocen tus derechos y beneficios laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	36	36,0
	No	34	34,0
	No Sabe/ No Opina	30	30,0
	Total	100	100,0

Gráfico 3. ¿Sabes si al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, desconocen tus derechos y beneficios laborales?



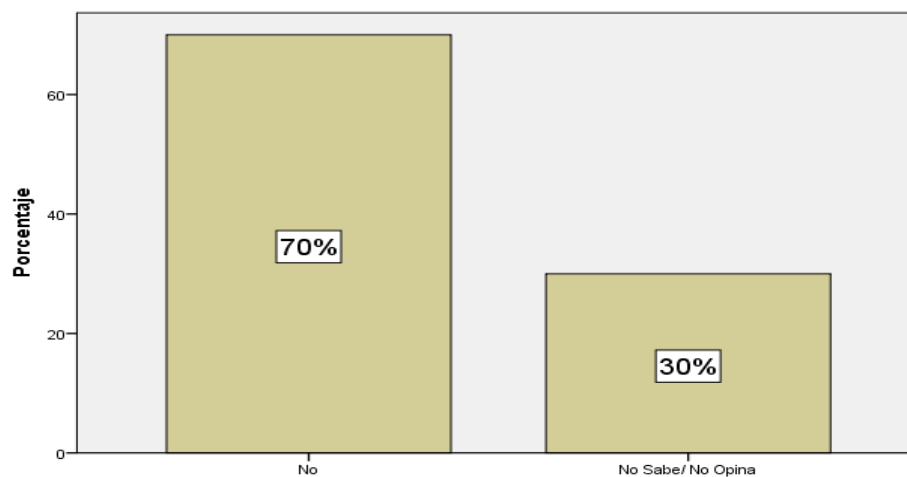
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 36% señalan que al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, si desconocen tus derechos y beneficios laborales, mientras que el 34% manifiestan que al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, no desconocen tus derechos y beneficios laborales, solo el 30% indican que al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, no saben/No opinan.

Tabla 4. ¿Sabes si fueron sancionados los funcionarios de la Municipalidad, por inobservar el artículo 37° de Ley 27972?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	70	70,0
	No Sabe/ No Opina	30	30,0
	Total	100	100,0

Gráfico 4. ¿Sabes si fueron sancionados los funcionarios de la Municipalidad, por inobservar el artículo 37° de Ley 27972?



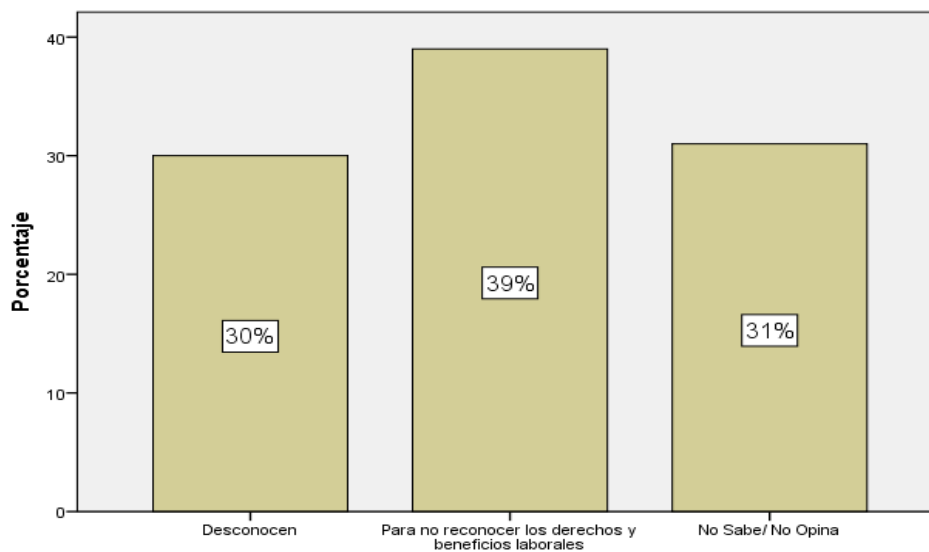
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 70% señalan que no saben si fueron sancionados los funcionarios de la Municipalidad, por inobservar el artículo 37° de Ley 27972 y mientras que solo el 30% no saben / No opinan.

Tabla 5. ¿Por qué cree que los funcionarios no cumplen el artículo 37° de Ley 27972?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desconocen	30	30,0
	Para no reconocer los derechos y beneficios laborales	39	39,0
	No Sabe/ No Opina	31	31,0
	Total	100	100,0

Gráfico 5. ¿Por qué cree que los funcionarios no cumplen el artículo 37° de Ley 27972?



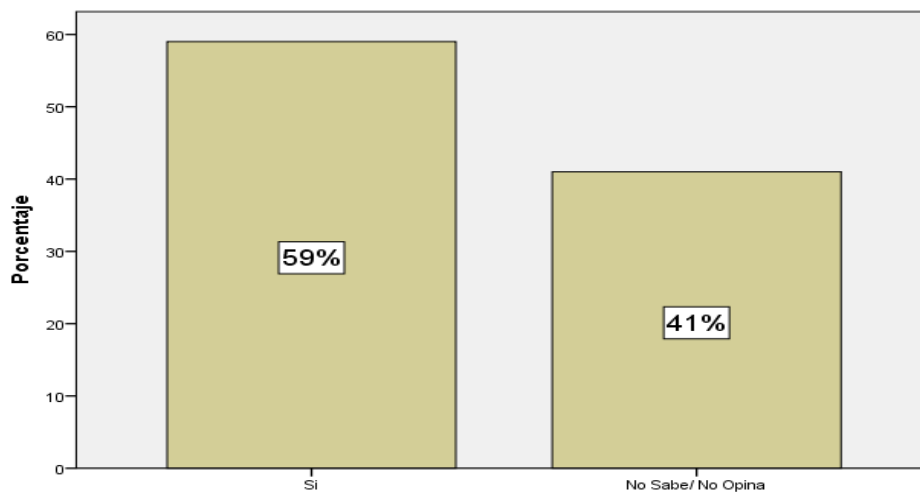
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 39% señalan que los funcionarios no cumplen el artículo 37° de Ley 27972 para no reconocer los derechos y beneficios laborales; manifiestan que los funcionarios no cumplen el artículo 37° de Ley 27972 desconocen, el 30% de las personas encuestadas desconoces y 31% no saben / No opinan.

Tabla 6. ¿Sabes si fueron despedidos tus compañeros trabajo de tu misma condición?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	59	59,0
	No Sabe/ No Opina	41	41,0
	Total	100	100,0

Gráfico 6. ¿Sabes si fueron despedidos tus compañeros trabajo de tu misma condición?



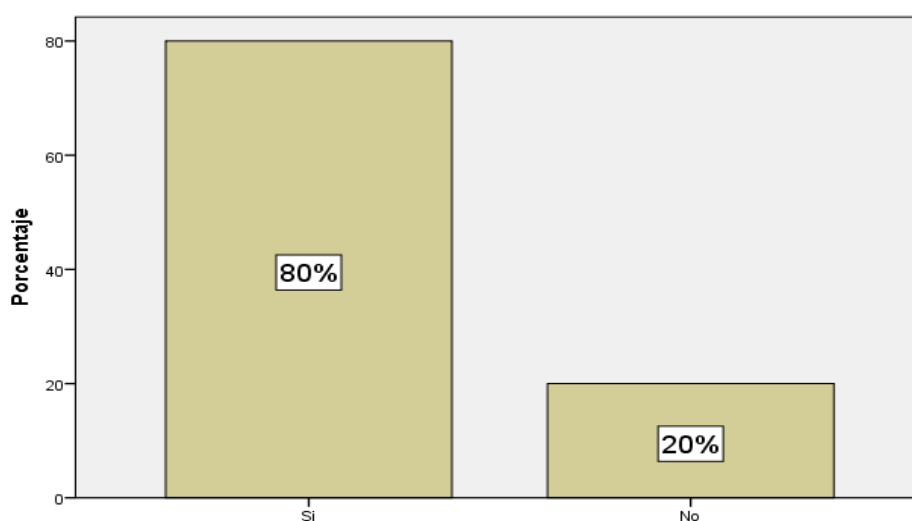
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 59% manifiestan que si fueron despedidos sus compañeros de trabajo de su misma condición; mientras que el 41% señalan que no saben / no opinan respecto al despido de sus compañeros de trabajo de tu misma condición.

Tabla 7. ¿Sabes si tus compañeros de trabajo que fueron despedidos iniciaron proceso judicial contra la Municipalidad de Huancayo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	80	80,0
	No	20	20,0
	Total	100	100,0

Gráfico 7. ¿Sabes si tus compañeros de trabajo que fueron despedidos iniciaron proceso judicial contra la Municipalidad de Huancayo?



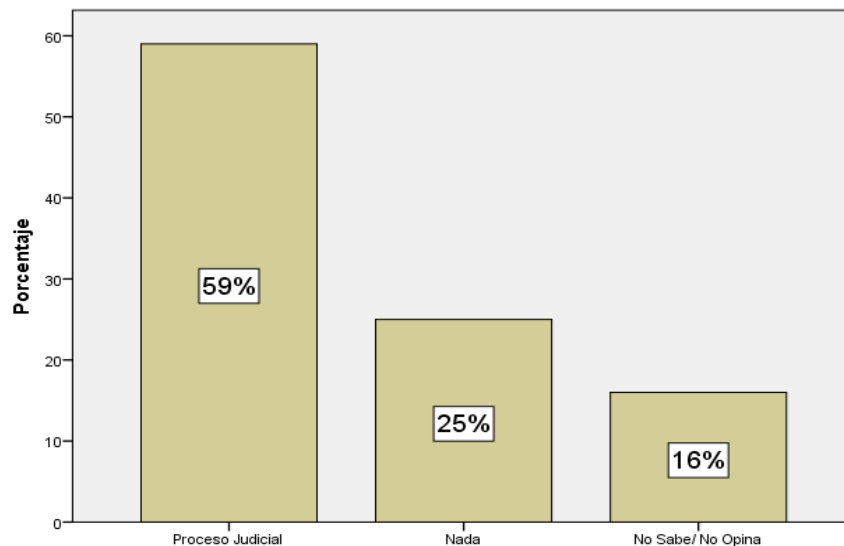
Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 80% manifiestan que sus compañeros de trabajo que fueron despedidos si iniciaron proceso judicial contra la Municipalidad de Huancayo y mientras que solo el 20% señalan que sus compañeros de trabajo que fueron despedidos no iniciaron proceso judicial contra la Municipalidad de Huancayo.

Tabla 8. ¿Qué, acciones tomarías si te despiden de tu trabajo actual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Proceso Judicial	59	59,0
	Nada	25	25,0
	No Sabe/ No Opina	16	16,0
	Total	100	100,0

Gráfico 8. ¿Qué, acciones tomarías si te despiden de tu trabajo actual?



Interpretación:

De la encuesta realizada a 100 personas se pudo conocer que el 59% manifiestan que las acciones tomaran si son despedidos de su trabajo actual serán un proceso Judicial; asimismo el 25% afirman que no tomaran ninguna acción en caso son despedidos y mientras que solo el 16% no saben / no opinan.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Que, para realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procedió a seguir el esquema que consta de cinco pasos.

Sistema de hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀):

La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 NO incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales a los trabajadores con condición de obreros municipales y perjudican el presupuesto institucional.

Hipótesis Alterna (H₁):

La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales a los trabajadores con condición de obreros municipales y perjudican el presupuesto institucional.

Nivel de significancia

Simboliza el error de tipo I, es decir la contingencia de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

a) Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

b) Cálculo del estadístico

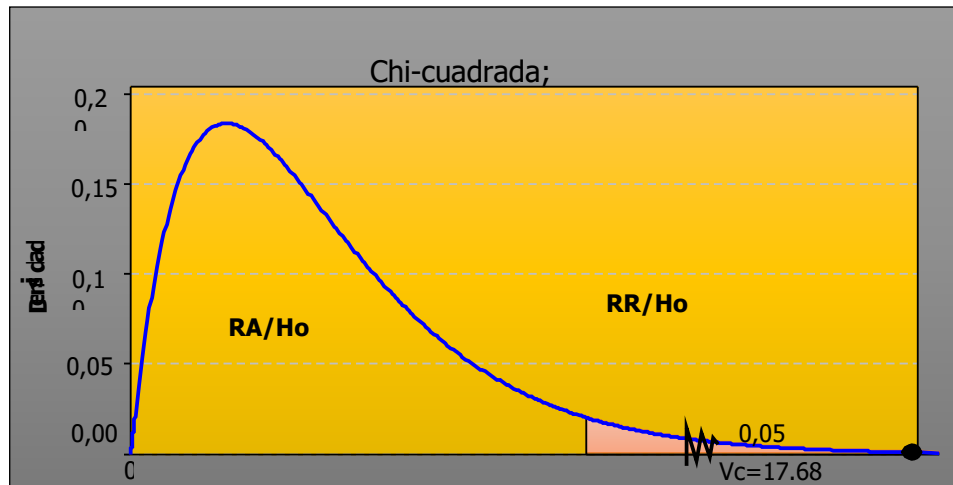
Luego de aplicar la fórmula en los datos de La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales a los trabajadores con condición de obreros municipales y perjudican el presupuesto institucional, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
	La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales a los trabajadores con condición de obreros municipales y perjudican el presupuesto institucional
Chi-cuadrado	17,68 ^a
gl	1
Sig. asintót.	,000
2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 17.68$$

GRÁFICO N° 01

Diagrama de la distribución Chi cuadrado - Hipótesis general



Fuente: SPSS V's. 22.1

Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de $V_t=3.84$

Toma de decisión estadística:

Toda vez que $x^2 > x^2_t$ ($17.68 > 3.84$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

Asimismo, probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Ahora bien, la probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la

Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales a los trabajadores con condición de obreros municipales y perjudican el presupuesto institucional.

3.2.2. Sistema de hipótesis específica N° 1:

Hipótesis nula (H₀):

La omisión voluntaria NO incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconoce sus derechos laborales de los trabajadores en su condición de obrero municipal.

Hipótesis alterna (H₁):

La omisión voluntaria incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconoce sus derechos laborales de los trabajadores en su condición de obrero municipal.

a) Nivel de significancia

Simboliza el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

b) Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

c) Cálculo del estadístico

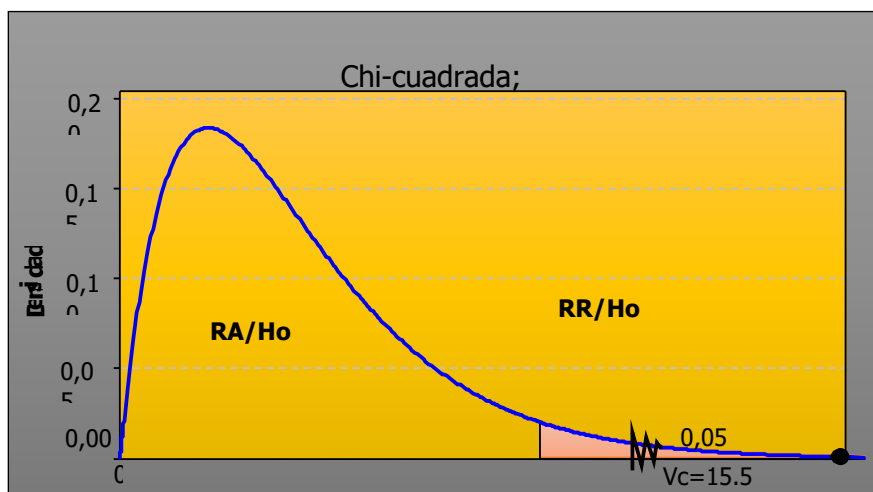
Luego de aplicar la fórmula en los datos la falta de conocimiento incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconoce sus derechos laborales de los trabajadores en su condición de obrero municipal, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

Estadísticos de contraste	
	La omisión voluntaria incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconoce sus derechos laborales de los trabajadores en su condición de obrero municipal.
Chi-cuadrado	15,58 ^a
gl	1
Sig. asintót.	,001
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 15.58$$

GRÁFICO N° 02

Diagrama de la distribución chi cuadrado -hipótesis específica N° 1



Fuente: SPSS V_s. 22.1

Que, el Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de $V_t=3.84$

d) Toma de decisión estadística:

Puesto que $x^2_c > x^2_t$ ($15.58 > 3.84$) se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: la omisión voluntaria incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo

2014-2018, toda vez que desconoce sus derechos laborales de los trabajadores en su condición de obrero municipal.

3.2.3. Sistema de hipótesis específica N° 2:

Hipótesis Nula (H₀):

La omisión voluntaria NO incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos para su defensa.

Hipótesis Alterna (H₁):

La omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos para su defensa.

a) Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

b) Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

c) Cálculo del estadístico

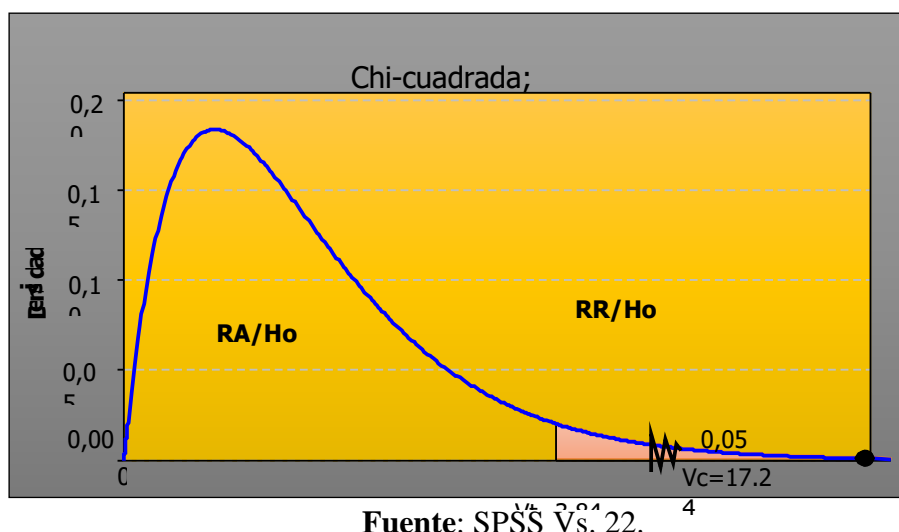
Luego de aplicar la fórmula en los datos de la omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos para su defensa, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

Estadísticos de contraste	
	La omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos para su defensa.
Chi-cuadrado	17,24 ^a
gl	1
Sig. asintót.	,002
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 17.24$$

GRÁFICO N° 03

Diagrama de la distribución Chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis específica N° 2



Asimismo, el Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de $V_t=3.84$

d) Toma de decisión estadística:

Puesto que $x^2 c > x^2 t$ ($17.24 > 3.84$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: La omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario de la

Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos para su defensa.

5.3. Discusión de resultado

A. Del objetivo general:

De los resultados obtenidos de la hipótesis general, determinar de qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018. Se determinó que el $\chi^2 > \chi^2 t$ ($17.68 > 3.84$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (RR/Ho). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio: $\text{Sig}=0,000 < 0,05$, puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018, toda vez que desconocen sus derechos laborales los trabajadores con condición de obreros municipales, pero al recibir asesoría jurídica, perjudica el presupuesto institucional ante las demandas impuestas.

Un estudio similar, es de Romero Quispe, J. (2009). Los Contratos por Servicios No Personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta. Que, en sus intentos por desconocer los derechos de los servicios no personales, la Administración Pública ha utilizado diversos mecanismos, tales como: Concederles vacaciones y luego impedirles el ingreso; Suscripción de nuevos contratos, sin percatarse que estos sólo confirman la continuidad del servicio; Cambio de funciones; Cambios en la relación laboral;

Despido arbitrario. Como también los contratos por Servicios No Personales tienen un alto impacto en el Presupuesto en materiales, bienes, servicios, equipamiento y mobiliario y los gastos en que deben incurrir las entidades para defenderse cuando los trabajadores despedidos promueven acciones judiciales para su reposición.

Otro estudio similar, es el de Palomino (2016) Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial De Trujillo, donde de, manera abusiva vienen contratando a los obreros municipales en los regímenes que no corresponden con la finalidad de desconocer sus derechos laborales, generando molestia e insatisfacción; como consecuencia se ven obligados a recurrir al órgano jurisdiccional para efectos de hacer valer sus derechos laborales.

Lo afirma, Otero (1997), para que la falta de conocimiento sobre un tema sea despejado, entendido o interpretado, el aprendizaje a partir de un texto depende no solamente de lo que el sujeto sabe, sino de lo que desea aprender. Utilizando, el termino Actividades Metacognitivas (actividades que fomentan el aprendizaje).

B. Del objetivo específico N° 1:

Los resultados alcanzados de la hipótesis 1, determinar de qué manera la omisión voluntaria incide en el desconocimiento de los derechos laborales del obrero municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018. Se determinó que el $\chi^2 > \chi^2_t$ ($15.58 > 3.84$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (RR/Ho). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio: Sig. = $0,000 < 0,05$, puesto que esta probabilidad

es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: los obreros municipales desconocen de sus derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Concordando, con la investigación realizada por Vargas Curo, P. (2015). Contratación de obreros en régimen laborales en la municipalidad provincial de Huanta. Concluye que, la política normativa laboral como factor que incide en la contratación atípica de los obreros, la Municipalidad Provincial de Huanta recurre para contratar a los obreros indistintamente en el régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada y bajo el Contrato Administrativo de Servicios, porque no existen prohibición y sanción para realizar dicha forma de contratación impropia, a pesar que existen pronunciamientos de parte del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Trabajo y SERVIR, que manifiestan que el régimen laboral del obrero municipal se adscribe a la actividad privada y no al público como normalmente vienen realizando para evadir en pagar sus derechos laborales que los corresponde.

Otro estudio similar, es de Beltran (2013) en su tesis Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. Concluye que, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores de carácter permanente, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor prestada; características propias de un contrato de trabajo, pero por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos recortados.

La investigación que difiere, es de Mora (201&) en su estudio El régimen disciplinario aplicado a los empleados y obreros de las empresas públicas, indica

que, la constitución de la Republica del Ecuador, determina que es un derecho y justicia social otorgar el bienestar general a los ciudadanos. Sobre todo, aquellos que generan productividad en los sectores privados o públicos; referente al sector público, los trabajadores conocen lo que la ley lo establece, con apoyo de los órganos del tribunal Administrativo, Tribunal Contencioso y jueces de trabajo, de que existiera una vulnerabilidad en cualquiera de ellos, se podría dirigir para reclamar sus derechos.

Otero (1997) menciona que, desconocer sobre las leyes laborales por parte del trabajador, no es mérito a que se vulneren sus derechos y sean afectos a abusos, toda entidad privada y pública está en la obligación de manifestar sobre los beneficios, obligaciones y sanciones desde el vínculo laboral, al no cumplir ambas partes sobre lo acordado, tienen opción de reclamar a instancias legales

C. Del objetivo específico N° 2:

De los resultados obtenidos, determinar de qué manera la omisión voluntaria incide en el perjuicio presupuestario de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018. Se determinó que el $\chi^2 > \chi^2_t$ ($17.24 > 3.84$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (RR/Ho). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio: Sig. = $0,000 < 0,05$, puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluyendo que: La omisión voluntaria incide negativamente, porque perjudica el presupuesto institucional al pagar sus derechos y otros gastos, que declare sustentable un juez a favor del demandante

La investigación similar, es de Sanchez (2019) El derecho al trabajo y el contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia, quien

concluye, el contrato y las condiciones en que se desarrolla el cumplimiento del mismo elemento central, que permite a los operadores jurídicos conceder a los contratistas inmerso en contratos de prestación de servicios la calidad de trabajadores junto con sus prerrogativas y beneficios. Existe un desequilibrio económico entre los trabajadores contratados y los empleadores, porque hay una mentalidad ambiciosa de generarse una auto riqueza en base a contratos fraudulentos mal pagados.

Un estudio que contrasta, es el de Abarca (2019) La contratación del trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la municipalidad distrital de Huayopata y el Decreto Legislativo N° 1057, que concluye, ha identificado dentro de los factores que la Municipalidad Distrital de Huayopata, debería reconocer los Derechos y beneficios que le asisten al trabajador, al estar sujeto al régimen laboral competente, dado que el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 está destinado para aquellos puestos públicos que fueron parte del Cuadro de Puestos de la Entidad, y que busca además la igualdad de oportunidad para los ciudadanos que quieran postular mediante concurso público de méritos al cargo de manera transparente y única, y de tal manera obtener sus derechos y beneficios sujetos al régimen que le corresponde (Decreto Legislativo N° 1057).

Según, Muñoz y García (2009), indica que, “la omisión voluntaria es la conducta que no se concentra únicamente en un actuar, sino también en dejar actuar, ya que no existe en el derecho penal, conductas prohibidas sino también normas imperativas”, que son quebrantables en base a las conductas omisivas que realiza el funcionario público.

Otro estudio, es de López (2012), quien menciona “la omisión voluntaria se presenta cuando el agente no está determinado a cometer la conducta, pero por descuido, al realizar alguna acción al que se encuentra obligado, ya sea por el ejercicio de funciones o por la ley”. Son acciones laborales que todo funcionario debe cumplir y que está dentro de sus funciones, la inacción ocasiona que se altere los normados, por lo que incurre el funcionario a ser sometido a sanciones y amonestaciones.

Conclusiones

1. Se concluye que, de la hipótesis general planteada, la prueba de probabilidad tuvo un resultado $\text{Sig.} = 0.005 < 0,05$, siendo menor al 5%, dado que la inobservancia del artículo 37° de la Ley N°27972, incide de forma negativa en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014 – 2018, ya que los funcionarios públicos desconocen los derechos laborales de los obreros municipales, perjudicando en materia económica a la entidad pública.
2. Se llega a la conclusión que, después de haber realizado la prueba de probabilidad referente al estudio, el resultado fue menor al 5%, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, donde la falta de conocimiento incide negativamente en los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los funcionarios públicos encargados vulneran y se aprovechan del desconocimiento sobre los derechos laborales que tiene el obrero público.
3. Por último, se concluye que, de los resultados obtenidos y analizados, la omisión voluntaria incide negativamente en perjuicio del presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que mucho de los obreros municipales presentan sus denuncias en contra de la entidad por vulnerar sus derechos, donde la mayor parte de ellos ganan y la entidad paga fuertes sumas de dinero, para evitar sanciones legales, lo que altera su presupuesto anual.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la autoridad máxima de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ante las constantes denuncias en contra de la entidad pública, a iniciar procedimientos administrativos sancionador y disciplinario, al funcionario que inobserve el artículo 37° de la Ley N°27972, por generar perjuicio a los trabajadores y al presupuesto de la misma institución.
2. A la autoridad y/o encargados competentes de seleccionar y capacitar a los obreros municipales, informar constantemente sobre sus derechos y deberes laborales, previniendo de esta manera algún tipo de perjuicio económico. De no cumplirlo, estarían cometiendo delito de función, asumiendo de manera personal los costos que puedan generar una demanda.
3. Se exhorta a la Municipalidad Provincial de Huancayo, contar con profesionales capacitados que sepan de manera eficiente sobre la Ley Servir, los tipos de contratos, Ley 728 y otros que complementan para una mejor gestión. Todo ello, acarrea que se prevenga situaciones judiciales en contra de la entidad y altere el presupuesto que son destinados para acciones comunitarias.

Referencias bibliográficas

- Abanto (1998) “La culpa y sus modalidades”. Revista jurídica de Cajamarca. Disponible en: <https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA3/culpa.htm#:~:text=Sobre%20la%20inobservancia%20de%20reglamentos,acompa%C3%B1ada%20de%20negligencia%2C%20imprudencia%20o>
- Abarca Vargas, J. D. (2019). La contratación del trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la Municipalidad Distrital de Huayopata y el Decreto Legislativo N° 1057. Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3088>
- Aguilar (2015) inobservancia de los principios constitucionales de simplificación, celeridad, economía procesal y eficacia en el procedimiento del juicio sobre demarcación y linderos. Repositorio de la UTPL. (Pag.10, 11, 12, 13, 15,18). Disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/12528>
- Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.© "Derecho del Bienestar Familiar disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_icbf_5929_2010.htm#:~:text=a\)%20Inobservancia%3A%20Consiste%20en%20el,Familiar%2C%20sociedad%20civil%20y%20personas](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_icbf_5929_2010.htm#:~:text=a)%20Inobservancia%3A%20Consiste%20en%20el,Familiar%2C%20sociedad%20civil%20y%20personas)
- Beltrán Larco, L. P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/196533445.pdf>
- Bravo Guilcapi, O. I. (2015). La renuncia obligatoria y la violación a la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el período 2013 (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, 2015).
- Cabanillas G. citado por Cuba L. (2017), Decreto Legislativo N° 1057 - 2008: Decreto Legislativo N° 728.
- Cassaro Rabanal, J. J. (2020). Análisis del perjuicio por la interposición de demanda de revisión judicial, en el procedimiento de ejecución coactiva, artículo 23 TUO de la Ley 26979.

Código Civil. Lima – Perú: editor jurista editores E.I.R.L; 2019.

Colmeiro, M. (2014). COLMEIRO Manuel. (2004). “Teoría general del Derecho Administrativo. Madrid, España: Tecnos S.A.

Gasparini, L.; Arcidiácono, M.; Carella, L.; Puig, J.; Gluzmann P. y Brassiolo P. (2015). El empleo público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares en El Trimestre económico (vol. LXXXII, núm. 328, pp. 749-784). Recuperado de: <http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/183-394-1-SM.pdf>

Guzmán Ñaupari, C. (2009). Los principios generales del derecho administrativo. (PUCP, Ed.) Ius et Veritas (38), 228- 249

Hernández, citado por Montero Yaranga I. y De la Cruz Ramos M. Metodología de la Investigación Científica. Huancayo- Perú: editor Grupo crecentro SAC; 2016. Ley orgánica de municipalidades N° 27972 – 2003.

Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª Ed.). México: McGraw-Hill.
[https://www.modelocontrato.net/contrato-de-trabajo.html.\(2020.parr.1\)](https://www.modelocontrato.net/contrato-de-trabajo.html.(2020.parr.1))

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2018. Actualizado: 2019.: Definición de inobservancia (<https://definicion.de/inobservancia/>)

Lagos Fregoso, J. A. (julio de 2018). La administración pública como derecho humano en el marco del derecho internacional de los derechos humanos. (I. U. Envigado, Ed.) Nuevo Derecho, 14, 66-73. Acceso en 15 de Setiembre de 2019, disponible en 140 <http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/nuevoderecho/issue/view/107/showToc>.

Ley de Municipalidades, L. O. (2003). LEY N° 27972. Lima, Perú: Publicado en el diario *Oficial El Peruano* pag.39. Disponible en: <http://www.ipdu.pe/legislacion/ley/leymunicipalidades.pdf>

López, M. P. (2016). Proceso de inducción y reinducción como practica en la gerencia del talento humano en las entidades públicas.

Montero Yaranga I. y De la Cruz Ramos M. Metodología de la Investigación Científica. Huancayo- Perú: editor Grupo crecentro SAC; 2016.

Mora Gaona, T. L. (2014). *El régimen disciplinario aplicable a los empleados y obreros de las empresas públicas* (Bachelor's thesis).

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (4ª Ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Otero, J. (1997). El conocimiento de la falta de conocimiento de un texto científico. *Alambique. Didáctica de las Ciencias Experimentales*, 4(11), 15-22.

Palomino Fernández, N. D. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1912>

Rodríguez P. citado por Cuba L. (2017):VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.STC Exp. N° 976-2001.AA/TC (2001). Disponible en: <https://definicion.mx/obrero/>, 2018, párr. 1

Romero Quispe, J. (2009). Los Contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1489>.

Sánchez y Reyes (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Quinta edición 2017 Business support Aneth SRL. Perú. (p.58)

Sánchez y Reyes (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Quinta edición 2017 Business support Aneth SRL. Perú. (p.49)

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ta. Ed.). México: Limusa

Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos S.A.

Vargas Curo, P. (2015). Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta. Disponible en:

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71_Var.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yamada, G. y Montero, R. (2011). Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú. Recuperado de: <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/dyp-50.pdf>

Zavaleta Barreto M. y Zavaleta Carruitero W. Manual para actividad Municipal- Lima – Perú: editorial Rodhas SAC; 2008.

ANEXOS:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 37° DE LA LEY N° 27972 EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2014-2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.I. La inobservancia	Omisión voluntaria.	MÉTODO GENERAL: Deductivo – inductivo-dogmático. MÉTODO ESPECÍFICO: DESCRIPTIVO TIPO: BÁSICA NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo - Explicativo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional, no experimental y de corte transversal. El esquema es: <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR M --> ox M --> oy </pre> </div>
¿Que qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018?	¿Que qué manera la inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018?	La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 incide negativamente en la contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018.	V.D. Contratación del personal obrero	Derechos laborales. perjuicio presupuestario	
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			Dónde: M =Muestra de observación. R = relación o correlacional O1 = representa la variable 01. O2 = representa la variable 02. POBLACIÓN: Está constituido 280 por personal obrero policía y serenazgo municipal de la municipalidad provincial de Huancayo. MUESTRA: La muestra será representada en 100 entre policía y serenazgos municipales. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. TÉCNICAS: encuesta y análisis documental. INSTRUMENTO. Cuestionario de preguntas.
¿De qué manera la omisión voluntaria incide en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018? ¿De qué manera la omisión voluntaria incide en el perjuicio presupuestario en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018?	Determinar de qué manera la omisión voluntaria incide en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018. Determinar de qué manera la omisión voluntaria incide en el perjuicio presupuestario en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018.	la omisión voluntaria incide negativamente en el desconocimiento de los derechos laborales del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018 La omisión voluntaria incide negativamente en el perjuicio presupuestario en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2014-2018.			

MATRIZ DE LA ENCUESTA

ENCUESTA NUMERO 01.- ¿SABES SI TIENES LA CONDICIÓN DE OBRERO?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
39 de los encuestados contestaron SI	
50 de los encuestados contestaron que NO	
11 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 02.- ¿CUÁL ES LA MODALIDAD POR EL CUAL TE ENCUENTRAS CONTRATADO?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
77 de los encuestados contestaron CAS	
23 de los encuestados contestaron que SNP	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 03.- ¿SABES SI AL CONTRATARTE BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y SERVICIOS NO PERSONALES, DESCONOCEN TUS DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
36 de los encuestados contestaron SI	
34 de los encuestados contestaron que NO	
30 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 04.- ¿SABES SI FUERON SANCIONADOS LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD, POR INOBSERVAR EL ARTÍCULO 37° DE LEY 27972?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
70 de los encuestados contestaron que NO	
30 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 05.- ¿POR QUÉ CREE QUE LOS FUNCIONARIOS NO CUMPLEN EL ARTÍCULO 37° DE LEY 27972?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
30 de los encuestados contestaron DESCONOCEN	
39 de los encuestados contestaron que PARA NO RECONOCER LOS BB.SS.	
31 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 06.- ¿SABES SI FUERON DESPEDIDOS TUS COMPAÑEROS TRABAJO DE TU MISMA CONDICIÓN?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
59 de los encuestados contestaron SI	
41 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 07.- ¿SABES SI TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE FUERON DESPEDIDOS INICIARON PROCESO JUDICIAL CONTRA LA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
80 de los encuestados contestaron SI	
20 de los encuestados contestaron que NO	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ENCUESTA NUMERO 08.- ¿QUÉ, ACCIONES TOMARÍAS SI TE DESPIDEN DE TU TRABAJO ACTUAL?	
NÚMERO DE RESPUESTA SEGÚN LAS ALTERNATIVAS	
59 de los encuestados contestaron en PROCESO JUDICIAL	
25 de los encuestados contestaron que NADA	
16 de los encuestados contestaron que NO SABE/NO OPINA	
TOTAL	100 ENCUESTADOS

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: INOBSERVANCIA

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES
Inobservancia	Falta de conocimiento. Omisión voluntaria.

VARIABLE DEPENDIENTE: CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO

VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
Contratación del personal obrero	Desconocimiento de los derechos laborales. Perjuicio presupuestario a la institución.

Instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Cuestionario

Título y objetivo: El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre “**LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 37° DE LA LEY N° 27972 EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2014-2018**” en tal sentido solicito responda el siguiente cuestionario con toda sinceridad, considerando que tiene carácter de anónimo.

INSTRUCCIÓN: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda marcando con una “**X**” la alternativa que Considere Correcta:

1. ¿Sabes si tienes la condición de obrero?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) No Sabe/ No Opina ()

2. ¿Cuál es la modalidad por el cual te encuentras contratado?

- a. CAS ()
- b. SNP ()

3. ¿Sabes si al contratarte bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios y servicios no personales, desconocen tus derechos y beneficios laborales?

- a. Si ()
- b. No ()
- c. No Sabe/ No Opina ()

4. ¿Sabes si fueron sancionados los funcionarios de la Municipalidad, por inobservar el artículo 37° de Ley 27972?

- a. No ()
- b. No Sabe/ No Opina ()

5. ¿Por qué cree que los funcionarios no cumplen el artículo 37° de Ley 27972?

- a. Desconocen ()
- b. Para no reconocer los derechos y beneficios laborales ()
- c. No Sabe/ No Opina ()

6. ¿Sabes si fueron despedidos tus compañeros de trabajo de tu misma condición?

- a. Si ()
- b. No Sabe/ No Opina ()

7. ¿Sabes si tus compañeros de trabajo que fueron despedidos iniciaron proceso judicial contra la Municipalidad de Huancayo?

- a. Si ()
- b. No ()

8. ¿Qué, acciones tomarías si te despiden de tu trabajo actual?

- a. Proceso Judicial ()
- b. Nada ()
- c. No Sabe/ No Opina ()

Muchas gracias por tu colaboración.