

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES
OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Chaparin Simon, Lizeth Amely

ASESOR: Lurita Moreno, James Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho penal
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41040331

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42741576

Grado/Título: Maestro en derecho con mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0002-9619-9987

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mandujano Rubin, José Luis	Doctor en derecho	41879368	0000-0001-5905-3965
2	Soto Palomino, Fernando	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	46513914	0000-0003-2776-5209
3	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magíster en gestión pública	22500565	0000-0002-4278-8225

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 16 del mes de junio del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Dr. José Luis MANDUJANO RUBIN	:	Presidente
Mtro. Fernando SOTO PALOMINO	:	Secretario
Mtra. Mariella Catherine GARAY MERCADO	:	Vocal

*Nombrados mediante la Resolución N° 923-2022-DFD-UDH de fecha 10 de junio de 2022, para evaluar la Tesis intitulada **"EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019"**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Lizeth Amely CHAPARIN SIMÓN** para optar el Título profesional de Abogada.*

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de Suficiente

Siendo las 11:10 horas del día 16 del mes de junio del año 2022 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.



.....
Dr. José Luis Mandujano Rubín
Presidente



.....
Mtro. Fernando Soto Palomino
Secretario



.....
Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 923-2022-DFD-UDH
Huánuco, 10 de junio de 2022.

Visto, el ID 350187-000000141 de fecha 02 de junio de 2022 presentado por la bachiller **Lizeth Amely CHAPARIN SIMÓN**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019”**, para optar el título profesional de abogada;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 223-2022-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019”** presentado por la bachiller **Lizeth Amely CHAPARIN SIMÓN** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 836-2022-DFD-UDH de fecha 23 de mayo de 2022, el Mtro. James Junior LURITA MORENO Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 883-2022-DFD-UDH de fecha 31 de mayo de 2022, se declara apta a la bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH de fecha 03 de enero de 2022;

RESOLUCIÓN N° 923-2022-DFD-UDH
Huánuco, 10 de junio de 2022.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Lizeth Amely CHAPARIN SIMÓN** para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. José Luis MANDUJANO RUBIN	:	Presidente
Mtro. Fernando SOTO PALOMINO	:	Secretario
Mtra. Mariella Catherine GARAY MERCADO	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día jueves 16 de junio de 2022 a horas 10:00 am., dicha Sustentación publica de manera virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi Familia: Hijo: (Marck Albert) y Hermanos Gilder y Vaneza, por ser mi soporte emocional, brindarme su tiempo.

Lizeth

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son

resultados de tu ayuda, este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido y te lo agradezco padre y no cesan mis ganas de decirte que es gracias a ti que esta meta está cumplida.

Gracias a mis hermanos y a mi hijo por ser los principales motores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi hijo por estar dispuesto a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio.

Mis sinceros agradecimientos a la Universidad de Huánuco por brindarme sus amplios conocimientos.

Agradezco a la Municipalidad de Pillco Marca por brindarme la información necesaria para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Lizeth

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XII
CAPITULO I	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVO GENERAL	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. A NIVEL LOCAL	16
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	18
2.1.3. A NIVEL INTERNACIONAL	23
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. EL DERECHO	25
2.2.2. EL DERECHO LABORAL	26
2.2.3. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ..	
.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	36

2.4. HIPÓTESIS	36
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	36
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	36
2.5. VARIABLES.....	37
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	37
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPITULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE	39
3.1.2. NIVEL O ALCANCE DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.3. DISEÑO	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. CONJUNTO DE DATOS ORGANIZADOS.....	42
4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	49
4.2.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	49
4.2.2. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	50
CAPÍTULO V	52
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS DESDE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Decreto Legislativo 1057 (CAS)	42
Tabla 2 Locación de servicios en el CC art. 1764	44
Tabla 3 Régimen laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276 ...	45
Tabla 4 Derecho al trabajo.....	46
Tabla 5 Derecho a la estabilidad laboral	47
Tabla 6 Derecho a la protección de su integridad física.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Decreto Legislativo 1057 (CAS).....	42
Figura 2 Locación de servicios en el CC art. 1764.....	44
Figura 3 Régimen laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276 ..	45
Figura 4 Derecho al trabajo	46
Figura 5 Derecho a la estabilidad laboral.....	47
Figura 6 Derecho a la protección de su integridad física.....	48

RESUMEN

Los regímenes de contratación de trabajadores obreros en los gobiernos locales son dificultosos, particularmente en la Municipalidad distrital de Pillco Marca por años se contrata al personal obrero con regímenes laborales que estarían vulnerando sus derechos laborales. El presente trabajo de investigación se origina con la expectativa de ciertos hechos que conllevan a la contratación de los trabajadores obreros bajo el Decreto Legislativo 1057-CAS, Régimen Laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276, Locación de Servicios, etc., desde un punto de vista jurídico, queremos aportar con ciertos mecanismos de solución del problema, en tal sentido el objetivo general fue: determinar si el régimen de contratación empleado vulnera los derechos laborales de los Trabajadores Obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

El tipo de investigación empleado fue el básico o teórico, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y explicativo, además se empleó el diseño correlacional, debido a que la población es pequeña se tomó al 100.0% de la misma que corresponde a 25 obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, siendo que los resultados obtenidos permitieron comprobar las hipótesis planteadas.

El régimen de contratación de trabajadores obreros, vulnera significativamente derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se comprobó que el régimen de contratación de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca vulnera de modo significativo sus derechos laborales, ello por que desconocen de los derechos laborales que les asisten, y sobre todo porque en la mayoría de casos son contratados mediante el Régimen de contratación por CAS (Decreto Legislativo N 1057) y contratación por locación de servicios de acuerdo al Art. 1764 del C.C., no obstante a ello, si bien los trabajadores obreros realizan jornadas de trabajo al igual de los obreros nombrados, tienen un régimen especial, por ejemplo en el primer caso no tienen estabilidad laboral, se les contrata por un plazo fijo y carecen de derecho a CTS y liquidación, si bien es verdad en la actualidad si tienen derecho al seguro social y solo 15 días por vacaciones, es una forma de vulnerar los derechos laborales; por otro lado en el segundo

caso, la vulneración es aún más flagrante ya que no existe vínculo laboral, el trabajador presenta recibos de honorarios por servicios personales, pero carecen de derechos como CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, entre otros, a pesar que su labor es subordinada, remunerada y con horario fijo.

Son muy pocos los trabajadores que se encuentra en el régimen de la carrera administrativa de acuerdo al Decreto Legislativo 276, sólo son los trabajadores antiguos y nombrados, pues la mayoría se encuentra en el régimen del D. L 728 en el cual si bien gozan de derechos laborales, carecen de estabilidad laboral y en muchas ocasiones se les contrata a tiempo determinado; en el segundo caso la gratificación no es una remuneración completa, no se les deposita el CTS, sino la liquidación, aunque su régimen es permanente.

La tesista

ABSTRACT

The contracting regimes of blue-collar workers in local governments are difficult, particularly in the district Municipality of Pillco Marca for years, workers are hired with labor regimes that would be violating their labor rights. This research work originates with the expectation of certain facts that lead to the hiring of laborers under Legislative Decree 1057-CAS, Labor Regime of Public Activity Legislative Decree 276, Location of Services, etc., from a point of view. From a legal point of view, we want to contribute with certain mechanisms to solve the Xermanen, in this sense the general objective was: to determine if the hiring regime employed violates the labor rights of the Laborers in the District Municipality of Pillco Marca.

The type of research used was basic or theoretical, with a quantitative approach, descriptive and explanatory level, in addition the correlational design was used, because the population is small, 100.0% Xerma was taken, corresponding to 25 workers from the District Municipality of Pillco Marca, being that the results obtained allowed to verify the hypotheses raised.

The contracting regime for worker workers significantly violates labor rights in the District Municipality of Pillco Marca, it was found that the contracting regime for worker workers of the District Municipality of Pillco Marca significantly violates their labor rights, because they are unaware of the labor rights that assist them, and above all because in most cases they are hired through the CAS (Legislative Decree N 1057) and hiring by location of services according to Art. 1764 of the CC, notwithstanding this. Although the blue-collar workers carry out working hours like the appointed workers, they have a special regime, for example, in the first case they do not have job stability, they are hired for a fixed term and they lack the right to CTS and liquidation, if Well, it is true at present if they have the right to social security and only 15 days per vacation, it is a way of violating those of labor rights; On the other hand, in the second case, the violation is even more flagrant since there is no employment relationship, the worker presents receipts of fees for personal services, but they lack rights such as CTS, bonuses, vacations, overtime, among others, despite that their work is subordinate, paid and with a fixed Xermanen.

There are very few workers who are in the administrative career regime

according to Legislative Decree 276, they are only former and appointed workers, since most are in the regime of D. L 728 in which although they enjoy labor rights, they lack job stability and on many occasions they are hired for a specified time; In the second case, the bonus is not a full remuneration, the CTS is not deposited, but the liquidation, although its regime is Xlermanente.

The Thesist

INTRODUCCIÓN

El problema que se ha investigado en la presente tesis, fue ¿En qué medida el régimen de contratación de trabajadores obreros vulnera derechos laborales en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, 2019?, el desarrollo de la tesis se justifica porque se ha podido observar que en la indicada comuna, se está contratando personal obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 CAS y locación de servicios, vulnerando los derechos laborales de los trabajadores obreros, por tanto, es necesario conocer las causas de dicha contratación, y como este tipo de contrataciones afectan los derechos laborales; entre las limitaciones fue el acceso a la información de la entidad, pero fue viable por la responsable de presente proyecto de investigación contó con los recursos materiales, humanos y financieros para su desarrollo.

Entre las conclusiones más importantes de la tesis tenemos: que se logró determinar que el régimen de contratación empleado vulnera de manera significativa los derechos laborales de los Trabajadores Obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, porque se emplea la modalidad CAS y Locación de Servicios, aunque la labor desempeñada es un trabajo subordinado, pagado y con horario; también logró identificar que las causas más frecuentes de la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca y que genera la vulneración de sus derechos laborales, es el desconocimiento de las normas laborales y la modalidad del contrato, por parte de los obreros, se llegó a analizar que las consecuencias que genera el régimen de contratación de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca es la vulneración de sus derechos laborales y por último se logró determinar que los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son en mayor medida el acceso a seguros de trabajo y las 14 remuneraciones al año.

La tesista

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el presente trabajo de investigación se ha analizado el Régimen de Contratación de Trabajadores Obreros y la Vulneración de sus Derechos Laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca; 2019; habida cuenta que como ya tenemos conocimiento, desde la creación de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se vienen contratando a los trabajadores obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 Contratación Administrativa de Servicios CAS.

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada el mismo que hace alusión que los servidores que tienen la condición de obreros deberían ser contratados bajo el régimen privado de D.L N° 728 Ley De Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin embargo los gobiernos locales tienen obreros que están sujetos al régimen del contrato administrativo de Servicios D.L N° 1057 no habiendo una correcta aplicación de las normas por parte de los funcionarios Públicos.

Ante esta situación de Vulneración de sus Derechos Laborales del personal Obrero La Corte Suprema ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Este criterio ha sido establecido en la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco, al resolver el caso de un trabajador que interpuso su demanda solicitando su reposición a su puesto de trabajo.

Si bien, esta “legislación laboral Decreto Legislativo 1057”, fue materia de cuestionamiento en el ámbito nacional, básicamente a nivel de los Gobiernos

Locales y Regionales, nos permite exponer una problemática muy delicada que expresa la tensión de dos regímenes laborales relacionados entre sí uno es para la contratación del personal administrativo y el otro, que le impone los derechos fundamentales y particularmente el derecho a un trabajo justo al personal obrero.

En este orden de ideas, se hace necesario examinar, a la luz de la legislación nacional sobre Derechos Laborales, algunos procesos por Reconocimiento de relación laboral y reposición, realizados en período 2018, período en que tales procesos fueron revisados por el Poder Judicial, al que fueron sometidos determinadas personas, del ámbito local, y que sufrieron todo tipo de vejámenes y posteriormente el Poder Judicial, en revisión, los declaró fundadas sus demandas de reconocimiento de vínculo laboral, por contravención a sus derechos laborales y que posterior a ello fueron indemnizados por tales excesos, en tal sentido y en este orden de ideas, surgieron las siguientes interrogantes, que conformaron los problemas tanto general, como específicos que son las bases sobre las cuales se ha elaborado la presente tesis.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG. ¿En qué medida el régimen de contratación de trabajadores obreros vulnera derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco Marca, 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Pe1 ¿Cuáles son las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

Pe2 ¿Qué consecuencias genera el régimen de contratación de trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

Pe3 ¿Cuáles son los derechos que se vulnera con la contratación de trabajadores por el régimen CAS en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca?

1.3. OBJETIVO GENERAL

OG. Determinar si el régimen de contratación empleado vulnera los derechos laborales de los Trabajadores Obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe1. Identificar las causas de la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Oe2. Analizar las consecuencias que genera el régimen de contratación de trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

OE.3 Determinar cuáles son los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica, toda vez que, en la Municipalidad distrital de Pillco Marca, se están contratando personal obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 y locación de servicios, vulnerando los derechos laborales de los trabajadores obreros, por tanto, es necesario conocer las causas de dicha contratación, a fin de mitigar esta deficiencia.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación para el desarrollo del presente trabajo de investigación es el acceso a la información en la Municipalidad distrital de Pillco Marca, por ser la Entidad que está vulnerando derechos laborales de los trabajadores obreros.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es viable porque la responsable de presente proyecto de investigación cuenta con los recursos materiales, humanos y financieros para su desarrollo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En relación a los antecedentes de la presente investigación se pueden reportar algunos trabajos realizados, considerando los siguientes:

2.1.1. A NIVEL LOCAL

Los antecedentes a nivel regional con relación a la vulneración de los derechos laborales de trabajadores obreros, son escasos, para su mejor comprensión detallamos algunos:

Tesis: “EFECTIVIDAD DE LA IMPLMENTACIÓN AL NUEVO REGIMEN DE LA LEY SERVICIO CIVIL LEY N° 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.”, (Año 2018) ROJAS LOBATON, A. Universidad de Huánuco (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). En cuyo resumen refiere lo siguiente:

El objetivo general fue Determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018, llegando a las siguientes conclusiones:

Existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que a consideración de la mayoría los funcionarios trabajadores, esta ley garantizará una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 que se tiene en la MPHCO, esto es a opinión y consideración de sus mismos funcionarios y trabajadores.

Los mismos funcionarios y trabajadores reconocen que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y

logrará asimismo el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública.

Se propone como mecanismo técnico normativo el mismo que hará efectivo la implementación y adecuación al nuevo régimen laboral, la dación de directivas orientados a la aplicación de talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito y adecuación al nuevo régimen laboral del servicio civil, esto permitirá un mayor compromiso en la efectiva implementación y adecuación a ley del servicio civil en las instituciones de gestión pública.

Tesis: “RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DEL SERENAZGO Y SUS IMPLICANCIAS EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728”, (Año 2017. ROJAS TRINIDAD J.C. Universidad de Huánuco. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). En cuyo resumen refiere lo siguiente:

El objetivo general fue determinar si existen en el reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del serenazgo, implicancias en el Régimen de la Actividad Privada. D. L. N° 728, 7 llegando a las siguientes conclusiones:

El Estado como ente regulador tiene que garantizar sus beneficios teniendo el derecho y el deber de proteger a sus ciudadanos como a los servidores públicos del serenazgo.

En nuestro estudio de investigación hemos enfocado temas de índole laboral, partiendo del reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, sus derechos lo cual es regulado por nuestra Carta Magna en su Artículo 22° y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia. En nuestra legislación está regulada, netamente bajo distintos Regímenes Laborales, tales como: Régimen Laboral Público (D.L. N° 276); (D.L.N° 728) y (D.L.N° 1057) CAS.

Los servidores públicos serenos del Estado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). D. L. N° 1057 y su reglamento, ha proveído beneficios sociales para los servidores públicos del serenazgo, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación de los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, donde está la

igualdad del sereno. En nuestra Investigación hemos planteado y determinado que el servidor público del serenazgo (sereno) es beneficiario del Decreto Legislativo N° 728 por darse la condición y estar sujeto, que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipales LeyN° 27972 establece que “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndolos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Los antecedentes Nacionales con relación a la vulneración de los derechos laborales de trabajadores obreros, son diversos, para su mejor comprensión detallamos los siguientes:

Tesis: 1. CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL REGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO”.

Autor. Palomino Esteban R. (Año 2016) “Universidad de Trujillo”, Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). En cuyo resumen refiere lo siguiente:

Cuyo objetivo general 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, llegando a las siguientes conclusiones:

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

En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en

el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública.

La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil).

En materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

Respecto a las encuestas aplicadas al personal que laboraba bajo el régimen CAS, se evidenció que los encuestados encontraban en este nuevo régimen de contratación mayores beneficios jurídicos y económicos, sobre todo un reconocimiento incipiente de sus derechos laborales, antes ignorados.

A pesar de los resultados referidos en el 5.3.5., los encuestados también manifestaron su inconformidad, frente a que el régimen CAS, sea la respuesta o solución para ellos, considerando en un 71% que no es la mejor modalidad de contratación en el sector público.

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

Con respecto a las entrevistas efectuadas a los funcionarios responsables del tránsito de los locadores de servicios al régimen

instituido a través del Decreto Legislativo N° 1057, podemos concluir que, para ambos funcionarios, la Contratación Administrativa de Servicios, constituye una modalidad beneficio en cuanto a las ventajas laborales otorgadas a los trabajadores contratados inicialmente por contrato civil de locación de servicios.

Así también, se colige de las respuestas manifestadas por parte del titular de la Oficina de Personal, que este proceso de implementación del CAS, significó un cambio importante en las acciones habituales de la entidad empleadora, esto es la Municipalidad Provincial de Trujillo, generando inconvenientes iniciales a raíz del desconocimiento de los alcances de la norma en cuestión.

Por otro lado, los efectos económicos también lograron demostrarse que fueron considerablemente altos, tras una revisión y cotejo del Presupuesto Municipal, consignado en el Formato A-7/GL – Proceso Presupuestario del Sector Público Año Fiscal 2008, se consignó por Tipo de Personal – Personal Contratado por Servicios No Personales el presupuesto ascendente a S/. 1'500,000.00 (Un millón y medio de soles), en contraste con el Presupuesto consignado en el Formato A-3/GL – Proceso Presupuestario del Sector Público Año Fiscal 2009, donde se presupuestó S/. 11'262,000.00 (Once millones doscientos sesenta y dos mil soles).

El reconocimiento de una vinculación de tipo laboral a través del Régimen CAS, ha constituido para el Tesoro Público, un importante impacto, pues cada trabajador representa un sobre costo del 9%, sobre la remuneración pagada al trabajador, con el objeto de cubrir beneficios de salud.

Dentro del análisis de las planillas de los trabajadores, se ha comprobado que el número de personas contratadas en el año 2008, ascendió a 315 mientras que para el año 2009, subió a 522, demostrando que el régimen CAS, a pesar de constituirse como un régimen más oneroso para la entidad, no evitó las contrataciones posteriores a la emisión de dicha norma.

Esto quiere decir, a opinión de la investigadora, que sin importar la nomenclatura que el legislador quiera darle, a los trabajadores del estado, que ingresan año a año, a alguna de las entidades del Estado, lo que

subsiste es el principio de primacía de la realidad, y con ellos, la naturaleza laboral del vínculo que entre ellos existe.

Finalmente, la transitoriedad como requisito de existencia válido del Régimen CAS, es lo que le ha permitido considerarse una norma constitucional, en opinión del máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional, sin embargo, han pasado 06 años desde que se pronunciara respecto a su progresiva eliminación, y a la fecha, las entidades como la Municipalidad Provincial de Trujillo, aún siguen contratando bajo este régimen laboral “provisional”, produciendo un clima de desprotección jurídica e inseguridad laboral, para los trabajadores del sector público vinculados a través de esta modalidad de contratación.

Tesis: “LA INSCONTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO SERVICIO – CAS”. Autor: Rueda Llanos A. Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Tesis para optar el título de abogado), llegando a las siguientes conclusiones:

El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.

Existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo, es de advertir que los derechos y beneficios laborales acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada.

Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS.

Los trabajadores del Estado sujetos a servicios SNP carecían absolutamente de derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo, al demandar judicialmente la reivindicación de sus derechos, recibían amparo y protección.

El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se

realizó mediante el D.S. 65-2011-PCM.

Lo anterior, no obstante, el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

Los derechos recortados son los siguientes: Compensación por 122 tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones. No tenían derecho a sindicación y huelga. Estabilidad laboral.

La limitación en el goce de los derechos laborales antes mencionados vulnera los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador.

Además de las transgresiones de orden laboral en las que incurre el Decreto Legislativo N° 1057, se concluye en que dicho dispositivo fue expedido en ejercicio de facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para una materia diferente a la laboral, como era la modernización del Estado con motivo de implementación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, razón por la cual resulta inconstitucional por esta otra causa.

No es razonable sostener, para pretender convalidar la dación del Decreto Legislativo N° 1057, que la modernización del Estado para viabilizar el Tratado de libre Comercio tenga que pasar por el desconocimiento de derechos laborales.

Tesis: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS”,

Autor, CONDEZO SARAVIA R. (Año 2012) Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Tesis para optar el título de abogado), en cuyas conclusiones señala lo siguiente:

El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar

derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios.

Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.

En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

2.1.3. A NIVEL INTERNACIONAL

Los antecedentes Internacionales respecto a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores obreros son escasos, sin embargo, citamos algunos de los que hemos encontrado:

Tesis: “LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DE SEGURIDAD.” Autor: Herrera Simón G. (Año 2010)
“UNIVERSIDAD DE EL

SALVADOR” (Tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas), concluye: “Las Empresas de Servicios Privados de Seguridad del Área Metropolitana de San Salvador, incumplen la jornada de trabajo al establecer a los vigilantes jornadas que exceden del límite fijado por la

ley, bajo el argumento que el servicio de seguridad privada, por naturaleza lo establece el cliente en base a su horario de atención al público o cuidado del establecimiento, por lo que debe ser continuo. Por otra parte, la jornada de trabajo de 12 y 24 horas se fundamenta, según las empresas de seguridad, en el costo económico, tanto para el cliente como para la empresa misma; es decir, que, al establecer una jornada laboral de acuerdo a lo regulado en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, triplicaría los costos económicos para el cliente y para la empresa, pues, un servicio de 24 horas, estaría siendo cubierto por 3 vigilantes de seguridad”.

Tesis: “EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA REGULACIÓN LABORAL DE SUS SERVICIOS.” Autor: Rufino Smitt, A (Año 2011) “UNIVERSIDAD SAN CARLOS” (Tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales), concluye:

“Los salarios, así como la indemnización, aguinaldo y vacaciones de los trabajadores de la seguridad privada, no retribuyen justamente el peligro de su servicio. Las condiciones en que actualmente se desarrollan y desenvuelven los trabajadores que se dedican a prestar este servicio de seguridad privada, algunas veces es muy precario, en lo relativo a vestuario, alimentación, tiempos de descanso etc. Los trabajadores que prestan este tipo de servicio de seguridad privada poseen un bajo nivel de escolaridad, y en muchas ocasiones no han prestado servicio militar y tienen como experiencia laboral las actividades agrícolas, entre otras”.

Tesis: “EFICACIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA RAMA TEXTIL, EN LA ZONA

FRANCA DE SAN BARTOLO” Autor: Perez Romero. J. (Año 2010) “UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR (Tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales), concluye:

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumple con su función específica dada por la Constitución de la República y por la legislación secundaria como es la Inspección de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social incumple con su función específica consistente en

brindar asesoría sobre derechos y deberes a empleados y a empleadores de la Zona Franca de San Bartolo”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL DERECHO

El Dr. NEVES en su Libro” Introducción al Derecho” (2000) señala que el Derecho proviene del Lat. Directum (directo derecho); a la vez, del Lat. Dirigiré (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, significa recto, igual, seguido, sin desviarse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido estanto como lus (p.94). Por eso, de esta vos Latina se han conducido y han ingresado en nuestro idioma Jurídico, lo referente o ajustado al Derecho: jurisconsulto, que ejecuta a quien, con el correspondiente título habilitante, la ciencia del Derecho, y que logra el alcance que tienehacerse según al principio la razón es. Pues la Lay que rige, sin desviarse hacia ningún lado, la existencia de los seres humanos para una convivencia social y en paz (Wikipedia 2016).

Cosa interesante es que afecta a definir de la acción neta del Derecho, a cuyo respeto puede hablarse que consiste en disolver los litigios que se ejecutan entre seres humanos o jurídicas, particulares y con mejorarlas las normas determinadas y de fiel cumplimiento, de una colectividad organizada y como medio de anular una resolución de los conflictos mediante la acción de una violencia que el más fuerte será los débiles. Bien se comprende el sistema basado en la gran fuerza sostendrá a la colectividad en un régimen de incompatible con la civilización y el progreso de los pueblos.

Para AZCARATE y ROSELL, en su Trabajo decente, “Memoria del director general O.I.T. Ginebra”, (1999) señala que siendo elDerecho una tendencia a coordinar aspiraciones fundamentales, eslógico que contenga el instrumento armonizado, tiene la norma o Derecho Objetivo.

La órbita jurídica, es muy claro que se imagina a la conexión objetivamente reguladas por el principio y los derechos subjetivos que

provocan a los seres humanos o jurídicas dan muchos matices: regularan las convivencias entre seres particulares; estas con el Estado; otras, se derivaran de las infracciones punibles a la norma jurídica; otras, en fin, señalaran el procedimiento judicial para dirimir las discordias, todavía todos esos aspectos pueden contener otras sub divisiones, (Manuel Ossorio 26ª Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas).

2.2.2. EL DERECHO LABORAL

(Cabanellas, 1978), El Dr. CABANELLAS, en su “Compendio de Derecho Laboral”, (1978). Señala que cuando exponemos los beneficios del trabajo tenemos que decir de los beneficios fundamentales o derechos humanos de un beneficio inherente al servidor público que el trabajo dignifica al ser humano; son beneficios innatos del hombre, beneficios de los ciudadanos, nuestro T. C. menciona los beneficios humanos fundamentales dicen como una moral básica como, la juridicidad básica que deja entender la relevancia moral de un pensamiento que involucra la relevancia moral de una idea que involucra la dignidad del ser y sus objetivos de autonomía moral, la relevancia jurídica que convierte a los beneficios en norma básica, y en actos justos para que el servidor desarrolle en la vida todas sus creatividades.

La Ley Madre del Perú consta que “Los beneficios humanos y libertades que la Ley Madre reconoce, se analicen de conformidad con la Declaración universal de derechos humanos y los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Al explicar del derecho laboral nos referimos de los beneficios laborales luego nos encargaremos a tratar de la dignidad del ser, que labora y el concepto dignidad deviene del vocablo en latín dignitas, y digno, que determina valioso, con honor, La dignidad es la cualidad de digno e indica, que uno es acreedor por que alcanza rango de calidad, (p.245). El concepto de dignidad es respeto y el efecto de una persona tiene de sí misma y es acreedora de respeto por otros seres humanos sin

importar como somos, esa persona nos hace sentir digna, con honory libre.

En el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos humanosde 1948 habla de la “dignidad intrínseca (...) todos los que Componemos la familia humana”, y posterior ratifican en el artículo 1º que “todos los seres humanos vienen libres e iguales en dignidady derecho” (Wikipedia 2016).

a) La Dignidad. El Jurista ZAVALA en su libro denominado El ABC del

Derecho Laboral y Procesal Laboral, (2013), señala que el concepto dignidad es el respeto y el amor que merece una cosa o acción, se menciona dignidad si los seres humanos en su forma de actuar que lo realizan con decencia, nobleza, lealtad, generosidad, hidalguía y pundonor, al ejecutar una promesa que nos comprometemos serán dignos, honestos y honrara a su especie (P 45).

En conceptos de calidad de dignidad es un cargo honorifico de una autoridad, con prestigio y honor, por ejemplo, los cargos políticos, como el cargo de Rey, de presidente o emperador. Esto será real cuando lo expresado lo cumplan sus promesas a ese cargo o puesto, como representantes y se denomina dignidades o dignatarios. (P 45).

En la teología cristiana, el hombre es un ser semejante a Dios, y por ende tiene dignidad. La Iglesia Católica, el ser ha sido creado a imagen y semejanza de Dios, en el contenido es capaz de amar al prójimo como así mismo, el contenido nos aclara que la dignidad humana es algo inherente del ser, es decir no podemos sacar ese contenido presente, y analizaremos el ¿Qué es? y ¿Por qué existe? todo esto es de mucha importancia para la sociedad y las normas jurídicas vigente en nuestro Estado, que el ser humano viva y se mueva en esta masa social hasta con el pasar del tiempo seremos un ser con cabalidad y digno de ser (P 45)

Por ello, mencionamos que la dignidad humana en condición de ser humano, tiene el privilegio y derecho de los beneficios justos de un pago económico a las obligaciones que poco a poco, se van generando al transmitir con el tiempo conforme al acontecer social la que

normalmente se mueve por un acto de estar inmerso a ese grupo social; para el gozo entre ambos y tener una vida digna en valores y no vivir en humillaciones, esto debe persistir en los seres humanos a diferencia de los animales por el acto de adquirir nuestra autoestima al igual a nuestros semejantes con respeto para convivir pacíficamente (P 45).

a) La Dignidad Humana, un valor Fundamental en el Trabajo

El Jurista ZAVALA en su libro denominado El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral, (2013) señala que la filosofía moderna y la ética actual se difunde una subjetivación de los valores; desde DAVID HUME, hay una línea de ideas que se mencionan en ella. El camino siguiente se dirige a culminar la indiferencia del ser, que con los valores donde afloramos el fruto de nuestra voluntad y a tomar decisiones y actuaciones correctas en nuestro trabajo.

En el positivismo jurídico tipo Kelsen el beneficio es el producto de la voluntad de los representantes del estado, por ende ellos ejecutan lo que es legalmente correcto- y legítimo (Wikipedia 2016).

En ética, el positivismo, empirismo dicen que lo correcto y lo incorrecto son decisiones irracionales o acciones, en el campo emocional. En el positivismo, empirismo hay aún, es verdad, la idea de valores, que es una idea subjetiva (Wikipedia 2016).

Nuestro propio conocimiento al iniciarse en lo natural nos acceda a aceptar en ellos y en nosotros el poder de la sabiduría y la libertad. Con su inteligencia, el hombre tiene la capacidad de trascender el mundo donde vivimos y del que somos parte de ello de entendernos a uno mismo y de contemplar como objetos, el mundo como objetos. El corazón del ser humano da mucho amor y felicidad, esto debe volcarse a las personas y las empresas, y en el lugar donde laborem.

En conclusión, la Dignidad del ser al formar parte del mundo en que vivimos, traspasa nuestra sabiduría y por su libertad de dominarlo. Hacia nuestra acción con el fin que podemos creer en nuestros valores y de los demás seres del cosmos. La dignidad de un ser, es el valor de reconocerse y de reconocer a los demás y esto impartirlos en nuestros centros de labor, con nuestra actitud de ser digno, y de reconocerlo el valor supremo

Este valor de la dignidad humana se nos entrega como un respeto incondicional y absoluto. Con educación y respeto deben extenderse a nuestras nuevas generaciones. Por eso mismo tener presente los valores y respetar la dignidad del ser, y buscar una vivencia pacífica.

b) Derechos Humanos Laborales.

El Jurista ZAVALA en su libro **denominado El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral, (2013)** señala que cuando mencionamos los de los beneficios humano nos encontramos adheridos a los beneficios del servidor público del serenazgo (sereno) se encuentran inmersos los derechos del trabajador. El tratadista Canessa Montejó nos explica que éstos “son ese grupo de beneficios laborales adquiridos en los convenios internacionales de los derechos humanos, consagrados en nuestra Carta Magna requieren el cumplimiento digno en nuestras convivencias laborales que aseguran nuestras satisfacciones, **beneficios del servidor público sereno.**

Marcos Sánchez y Rodríguez conceptualizan los beneficios humanos” que nos guían a llevar pocas condiciones de vida y de labor para los seres humanos esto, para la defender y participar en lo sociopolítica. El derecho del trabajo solo protege Neves Mujica a aquella labor ejecutado por el servidor en general, con el fin de producir que puede ser libre, o para otros.

Si la labor tiene un objetivo productivo significa adquirir una ganancia económica o un bien familiar, esto se logra con una labor del servidor en general, en lo real se logra por alguien el trabajo tiene que ser mandado por otros, quien paga por la labor y es el administrado, de los bienes producidos. Por la labor independiente nos da a conocer que este servicios a título personal, de sus propias voluntades vale decir una decisión voluntaria, (Wikipedia 2016).

Hablando del aspecto laboral en nuestro Estado no ha concretado y avanzado en el mundo laboral público sigue con sus 3 regímenes para algunos servidores públicos a su favor y a otros vulnerando sus beneficios, como los serenos quien también somos peruanos, que tiene una importancia en el mundo laboral de la seguridad ciudadana,

por eso es el tema del reconocimiento de los derechos laborales, y sus implicancias al D. L. N° 728, y a la vez el Estado debe tratar y sacar una sola ley laboral para todo el sector público y ha de tener nuestros beneficios laborales como ser humano.

d). El Centro de Trabajo. El Jurista ZAVALA en su libro denominado El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral, (2013), señala que el lugar de la labor del servidor público, donde se ubican, las herramientas para la producción y servicios que se brinda en el sector público, como los serenos, donde se hallan los instrumentos de producción y el material logístico, y las materias primas cuando se trata de las empresas en producción, por ende todas estas labores tienen un espacio y otros tienen sucursales de servicios y de producción especializados o dedicados del mismo rubro en varios lugares, no es necesario desarrollar en un mismo lugar la labor, y confluyen los insumos o materias primas para que la producción de bienes y servicios tenga lugar, dentro de la empresa si no también fuera como los, de delibere, vigilantes, serenos, carteros, visitantes médicos. No solo se trata de un solo lugar de labor, si no de recibir misiones o comunicar de la labor ejecutada, que se efectúa ambulatoriamente uno de ellos puede tener varios centros de trabajo, hacia sus clientes o interesados en una jurisdicción señalada, algunas industrias y empresas se cambian a otros lugares, temporalmente, como las obras de construcción, pesca, exploración por medio terrestre, aéreo o acuático (P. 245-247).

El laborista desarrolla sus actividades dando toda su fuerza en la labor como servidor público y general, realizando con mucha responsabilidad se da de las siguientes caracteres; es decir de una responsabilidad a ejecutar que toma como medio de una acción continua durante la labor en el trabajo; el que hacer de esta obligación no es pues, una obra, un resultado final para realizar los pagos, que se tome en consideración las labores realizados por el servidor, quiere decir en todo esto se encuentra inmerso en la labor, sujetos a realizar las tareas que le señalen y el empleador a darles esas tareas; esto ocurre con los servidores fuera del centro de sus labores, mensajeros, comisionistas, maestros de obra, estos laboristas su ganancia son de acuerdo a sus

comisiones en su labor, es un convenio de acuerdo del empleador y trabajador, a esto se denomina una de las formas de labor o tareas, con eficacia y calidad, el dueño o el encargado del centro de la labor, es quien brinda o señala la tarea que debe realizar, este por su lado debe ejecutar personalmente el trabajo ejecutar y cumplir lo mandado por el dueño o el gerente de la empresa su labor según su especialidad en las tareas encomendadas, con eficacia y calidad (P. 245-247).

d). **La Remuneración.** El dueño o propietario, gerente de una entidad pública, cumple cabalidad del pago de su sueldo, por haber realizado un labor física o intelectual, por el servidos público o privado, producto de ello, el empleador produce bienes y servicios objeto de su actividad, este acto se le llama comúnmente remuneración, pago o sueldo, que viene de la frase latina solárium, la que deriva de sal, con ello se hacían ciertos pagos; El termino salario sigue hasta nuestros días, la palabra remuneración viene hacer el pago efectuado al servidor público o privado, el termino salario viene hacer ganancia o remuneración sea cual fuera su concepto es percibir en efectivo fijado por la legislación nacional por el dueño o el gerente de la entidad pública, todo esto conforme firmado ambas partes en contrato de trabajo (Wikipedia 2016). La palabra sueldo menciona pago al servidor público o privado, viene de la voz Francesa Soulede, proveniente a su vez el termino sou antigua porción monetaria, el sueldo o soldado era el pago a los soldados mercenarios (Wikipedia 2016). El termino remuneración, es comprendida y lo mencionamos que podría llamarse ganancia general es invertir que el servidor realiza su fuerza física o intelectual, esto se transforma en valor en los bienes o servicios producidos en total remuneración general de todos los servidores, forma el ingreso económico nacional o privada correspondiente a este grupo social, o ingresos procedentes de la labor dependiente de los medios de producción o capital, el termino sueldo o salario debemos mencionar son hechos del empleador al servidor público o privado, ya sean en dinero o en especies, periódica o esporádicamente, una o durante el curso del contrario del trabajo; son los pagos periódicos las cantidades abonadas al servidor, pueden ser semanales, quincenales, mensuales

y los pagos únicos por ejemplo al finalizar el contrato o vínculo laboral, como tiempo de servicio el empleador dará al servidor, en bienes o dinero como la forma de protección o porque así conviene, en síntesis podemos mencionar que la remuneración es de carácter jurídico, económico y social (Wikipedia 2016).

Podemos mencionar a nuestro concepto la remuneración presenta características como, jurídico, económico y social. En lo jurídico la remuneración viene de la acción de ser el pago, una contraprestación que en la pirámide del contrato laboral como pacto, o relación equilibrada, la obligación del servidor de estar a su cargo como su labor física e intelectual y esta reciprocidad con lleva a un contrato. En lo económico del pago es un capital, como inversión de la entidad estatal o privada, la fuerza de la labor, que el pago la remuneración paga en recurso de producción, la mano de obra inmersa en el mercado, ello explica que, a excepción de la participación en las utilidades, el pago se contabilice como egresos de ellos, en fin, lo paga el consumidor o cliente del servicio producidos gracias al trabajo. Y el acto social, de los pagos económicos, se inicia en el ingreso económico de la empresa o entidad del Estado para satisfacer las necesidades personales y familiares del servidor público o privado, las necesidades colectivas, las mayorías sociales sus ingresos provienen del trabajo de los servidores, casi todas las familias de los servidores dependen de esos ingresos para subsistir y satisfacer sus necesidades y así mejorar su calidad de vida, en bien de la sociedad.

2.2.3. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a) Causas. De acuerdo a cómo se ha planteado la presente investigación una de las causas que originan el problema planteado es el desconocimiento de las normas laborales en la contratación de personal obrero en la Municipalidad de Pillco Marca, pues a pesar de ser una entidad pública de gobierno local, y los trabajadores deberían prestar servicios de acuerdo al Decreto Legislativo 276, en su condición de servidores públicos, se le ha venido contratando de acuerdo al

régimen privado, por ende, en las mayoría de entidades públicas como sucede en la entidad en la cual se realizó la investigación, se vino contratando de acuerdo al Decreto Legislativo N 728, que sin establecer estabilidad laboral, por lo menos genera una serie de derechos reconocidos internacionalmente por la OIT y plasmados en la Carta Magna, como el seguro social, fondo de pensiones, vacaciones, gratificaciones e incluso utilidades, que debe pagarse a todo trabajador dentro de éste régimen; no obstante por razones de política legislativa se ha creando ciertas situaciones de regímenes laborales muy distintos, (Solís Muñoz, 1996, p. 213).

Se viene contratando por ejemplo por la modalidad CAS que corresponde a un régimen especial de contratación laboral del Estado que se rige por el Decreto Legislativo N 1057 y su Reglamento y la Ley N 29849, denominado contrato administrativo de servicios, la misma que entró en vigencia el 29 de junio del 2008, para solucionar la proliferación de la modalidad de contrato por servicios no personales, pero que en la práctica no es sino una forma de discriminar a trabajadores de entidades públicas, pues inicialmente no tenían mayores derechos que el de recibir una remuneración incluso menor que los trabajadores del D.L 276 y D.L 728, pues no gozaban de vacaciones, CTS, seguro social, gratificaciones, pero si debían cumplir con el mismo horario de trabajo, mismas funciones y responsabilidades, así como obligaciones; a la fecha esta brecha se ha reducido mínimamente, al disponer por ejemplo 15 días de vacaciones y seguro social.

Lo mismo ha estado sucediendo con el contrato civil por servicios no personales, mediante el cual, el servicio prestado, no es considerado un trabajo, pues no se rige por ninguna norma laboral, sino sustentada en el Código Civil, por lo cual quien lo presta tiene que presentar a cada pago el recibo de honorarios profesionales; y al no tener naturaleza laboral, no le asiste ningún tipo de derecho laboral, aunque en la realidad el servicio prestado es un trabajo subordinado, con horario, así como los honorarios pagados, realmente es una remuneración, siendo que en derecho laboral la primacía de la realidad tiene relevancia frente

a lo alegado, en ambos casos con contratos laborales que se han desnaturalizado.

b) Efectos. El empleo de normas distintas a las estrictamente laborales, ello por el desconocimiento de los derechos y obligaciones que tienen los encargados de fomentar tales contrataciones, que trae consigo dejar de lado la vigencia de normas que corresponden aplicar, como el D.L 276 y D.L. 728 para contar con trabajadores obreros por parte del Estado, en especial de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca ha generado una serie de efectos que corresponde a la vulneración de principios elementales del Derecho del Trabajo, normas internacionales, y sobre todo la vulneración de derechos trabajadores, ocasionando también la violación de derechos fundamentales, como el de la dignidad humana e igualdad ante la ley, pues se puede observar que en una misma entidad pública existe trabajadores que desempeñan la misma actividad, tienen las mismas obligaciones, funciones y responsabilidades, pero no tienen los mismos derechos y prerrogativas, por ejemplo algunos son nombrados, personal estable, que no va a ser despedido, y que por esta situación tiene una serie de bonos o derechos adquiridos, distintos al personal contratado, (Chávez de Barrera, 2002, p. 154), entre ellos con el D.L. 728, pero entre ellos y personal CAS o por Servicios No Personales, aun la brecha es más amplia, en gratificaciones, vacaciones, seguro, CTS, fondo de pensiones, etc., pero todos de igual forma tienen que realizar la misma actividad, durante el mismo horario.

c) Derechos vulnerados

Vacaciones. Es derecho de todo trabajador de gozar de 30 días de vacaciones anuales, este derecho tiene reconocimiento internacional, descanso que es remunerado, cuya finalidad es reestablecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el periodo vacacional incluye fines de semana y feriados, en la actualidad el periodo vacacional puede ser fraccionado a pedido del empleados y salir de modo escalonado, de ningún modo este derecho puede ser restringido, pues al cese del vínculo laboral se debe pagar las vacaciones trunca de acuerdo a los meses trabajados de modo efectivo.

Gratificaciones. Son derechos laborales, normados en las normas internacionales y recogidos en nuestro derecho internos, que corresponde a pagos adicionales que consisten en una remuneración, tanto en julio por fiestas patrias y diciembre por fiestas navideñas, que equivale a una remuneración completa siempre que se haya laborado todo el semestre en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, derecho irrenunciable, que debe ser pagado aun se corte el vínculo laboral que corresponde a un sexto de la remuneración por mes trabajado.

CTS. Compensación por tiempo de servicios, es un beneficio que le asiste a los trabajadores, que corresponde al pago de una remuneración anual, realizados en dos depósitos semestrales, que lo realiza el empleador, cuya finalidad es efectivizar la protección al trabajador frente a una eventualidad pérdida del empleo, por ende, es tutelar y previsional, que corresponde a un sueldo por año trabajado, y depositado a una cuenta bancaria.

Seguro social. Es un derecho de asistencia que le corresponde a todo ciudadano, dentro de una política pública de asistencia social, que el Estado debe proporcionar a las personas, pero cuando se trata de trabajadores de entidades públicas o privadas, les asiste este derecho, de gozar el seguro social en Es Salud y otra entidad prestataria del servicio, el mismo que no es pagado por el trabajador sino por el empleador, de acuerdo a un porcentaje de sus remuneraciones, servicio que brinda no solo al titular, sino al cónyuge o conviviente y a los hijos hasta los 18 años, que cubre todo el sistema de salud, lactancia, pagos coberturados, sepelio etc.

Fondo de jubilación. Llamado también fondo de pensiones al patrimonio que ha sido establecido únicamente para los planes de jubilación del trabajador, especie de cuenta de ahorro en el cual se depositan los descuentos efectuados a la remuneración mensual del trabajador, donde aglomera además del capital los intereses generados de su inversión con la finalidad que sirva como una pensión mensual, cuando el trabajador deje de estar en situación de activo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Régimen de Contratación. Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales.

Trabajadores Obreros. Es una persona (física) que tiene lealtad 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.

Derechos Laborales. Son los derechos que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Vulneración de Derechos. Se entienden como vulnerados o lesionados los derechos, cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada.

Municipalidad. Denominados también gobiernos locales que tiene como función administrar una ciudad o una población. El término se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como al edificio que alberga la sede del gobierno.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. El régimen de contratación de trabajadores obreros, vulnera significativamente derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

He1. El desconocimiento de las normas laborales es una de las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca.

He2. La contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco, genera como consecuencia la vulneración de derechos laborales.

He3. Los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen CAS en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca, son el acceso a seguros de trabajo, 14 remuneraciones al año.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Régimen de contratación de trabajadores.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de derechos laborales.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Régimen contratación trabajadores.	Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS)	Inestabilidad Laboral
		Contrato Plazo determinado
		No tienes derecho a CTS o liquidación.
	Locación de Servicios regulada en el Código Civil, arts. 1764°.	No existe relación laboral
		No tiene derecho a gratificación
		No tiene derecho a compensación por horas extras
	Régimen Laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276.	Contrato plazo fijo
		No tiene derecho a gratificación
		No se tiene derecho a compensación por horas extras
VARIABLE DEPENDIENTE Vulneración	Derecho al Trabajo.	Remuneración justa
		Derecho a la gratificación

derechos laborales.		
		Remuneración económica estable
	Derecho a la estabilidad laboral.	Contrato a plazo indeterminado
		Estabilidad Laboral.
		Buen clima laboral
	Derecho a protección de su integridad física.	Seguro de Trabajo de riesgos
		Dotación de Indumentaria.
		Seguridad y salud en el trabajo.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación desarrollado en la tesis es básica o teórica, mediante el cual se identifica el problema, se investiga, para generar epistemología del tema, que permita resolver el problema.

3.1.1. ENFOQUE

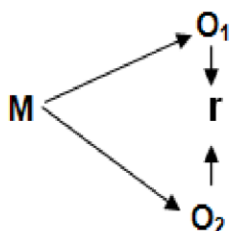
El presente trabajo de investigación por su naturaleza tiene un enfoque cuantitativo debido que sus dimensiones, variables e indicadores se reducirán a cifras, los cuales mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial han sido procesados, analizados e interpretados.

3.1.2. NIVEL O ALCANCE DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación pertenece al nivel de investigación descriptivo y explicativo, ya que se identifica el fenómeno a estudiar y luego se describe tal y cual se presenta. Asimismo, se consideró también de nivel explicativo ya que se investigó las causas y efectos del fenómeno de estudio.

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación tiene un diseño de tipo correlacional, según se grafica a continuación:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población del presente estudio de investigación estuvo conformada por los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, quienes tienen algún grado de relación según sus funciones con los procedimientos para determinar el régimen de contrato, la población estuvo determinada de la siguiente manera:

Cuadro N° 1. Población de estudio

GERENCIA/ SUB GERENCIA/ OFICINAS	N° TRABAJADORES
Personal de Limpieza pública.	5
Personal de limpieza interna.	5
Conductores	10
Personal de seguridad- serenazgo	5
Total	25

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Elaboración: Propio

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación fue de tipo no probabilístico, se opta por este tipo debido a que la población tiene una connotación pequeña, es por ello que no es necesario la utilización de un método estadístico para su determinación, en tal sentido la muestra fue determinada de la siguiente manera:

Se analizaron los regímenes laborales aplicados por la entidad para contratar a los trabajadores obreros.

La muestra conformó la totalidad de trabajadores obreros de las Gerencias, Sub Gerencias y oficinas, identificadas, es decir fue una muestra censal, según el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2. Muestra de Estudio

GERENCIA/ SUB GERENCIA/ OFICINAS	N° TRABAJADORES
Personal de Limpieza pública.	5
Personal de limpieza interna.	5
Conductores	10
Personal de seguridad- serenazgo	5
Total	25

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Elaboración: Propio

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el desarrollo de la presente tesis se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La técnica de encuesta con su instrumento cuestionario, el mismo que se aplicó a los funcionarios y trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, según se indica en la muestra.

Se utilizó la técnica de análisis documental con sus instrumentos, guía de análisis documental para verificar los siguientes documentos de gestión: Texto Único de Procedimientos Administrativos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación, se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para la recolección, procesamiento, análisis e interpretación de los datos, los mismos que fueron analizados mediante tablas de distribución de frecuencia y gráficos.

De la misma manera se utilizaron técnicas de estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis, es decir para ver el nivel de significancia entre la variable procesos administrativos y la variable recaudación tributaria.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. CONJUNTO DE DATOS ORGANIZADOS

VARIABLE INDEPENDIENTE

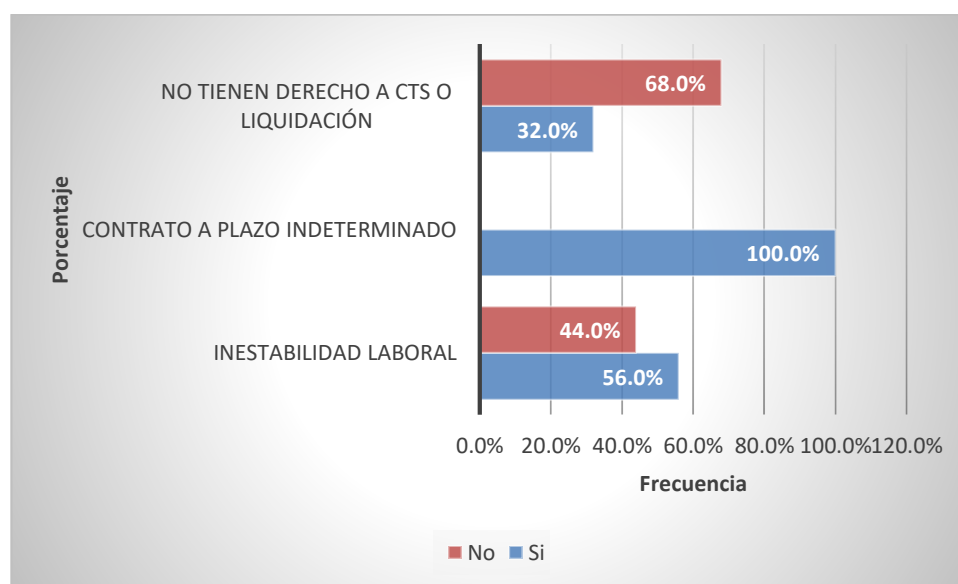
Régimen de contratación de trabajadores

Tabla 1 Decreto Legislativo 1057 (CAS)

Decreto Legislativo 1057 (CAS)	Inestabilidad laboral		Contrato a plazo determinado		No tiene derecho a CTS o liquidación	
	f	%	f	%	f	%
Si	14	56.0%	25	100.0%	8	32.0%
No	11	44.0%	0	0.0%	17	68.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada
Elaboración: tesista

Figura 1 Decreto Legislativo 1057 (CAS)



Análisis e interpretación de resultados

De la primera tabla respecto a la dimensión régimen de contratación de trabajadores de acuerdo al Decreto Legislativo 1057 CAS, que ha consistido en 3 preguntas a efectos de si la muestra conoce de los derechos laborales, el 56.0% dijo conocer que en este régimen existe inestabilidad laboral y el 44.0% dijo que no sabe; además el 100.0% dijo saber que esta modalidad corresponde a un contrato a plazo de terminado, ello por que se contrata por un lapso de tiempo definido; además el 68.0% dijo desconocer que esta modalidad de trabajo no genera derecho al CTS, mientras que el 32.0% refirió desconocer ello; al respecto se debe indicar que si bien esta modalidad de trabajo, mediante el CAS, a la fecha continua vulnerando derechos de los trabajadores, pero también se han reconocido algunos derechos como el seguro social, y vacaciones por 15 días, sin embargo continúa vulnerándose derechos laborales reconocidos de manera internacional, pues a pesar de realizar la misma actividad, con horario y subordinación, no tiene los mismos derechos de los que trabaja de conformidad al D.Leg. 728

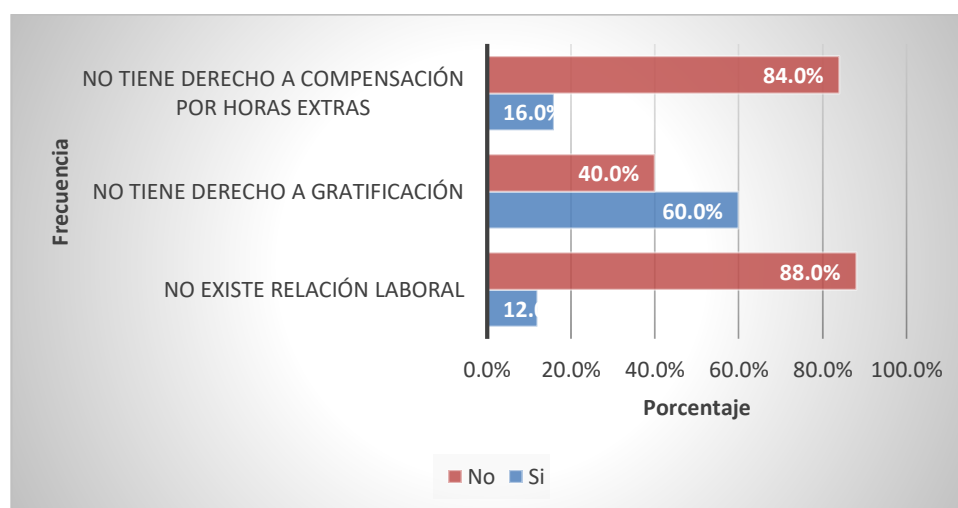
Tabla 2 Locación de servicios en el CC art. 1764

Locación de servicios en el CC art. 1764	No existe relación laboral		No tiene derecho a gratificación		No tiene derecho a compensación por horas extras	
	f	%	f	%	f	%
Si	2	12.0%	15	60.0%	4	16.0%
No	22	88.0%	10	40.0%	21	84.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada

Elaboración: tesista

Figura 2 Locación de servicios en el CC art. 1764



Análisis e interpretación de resultados

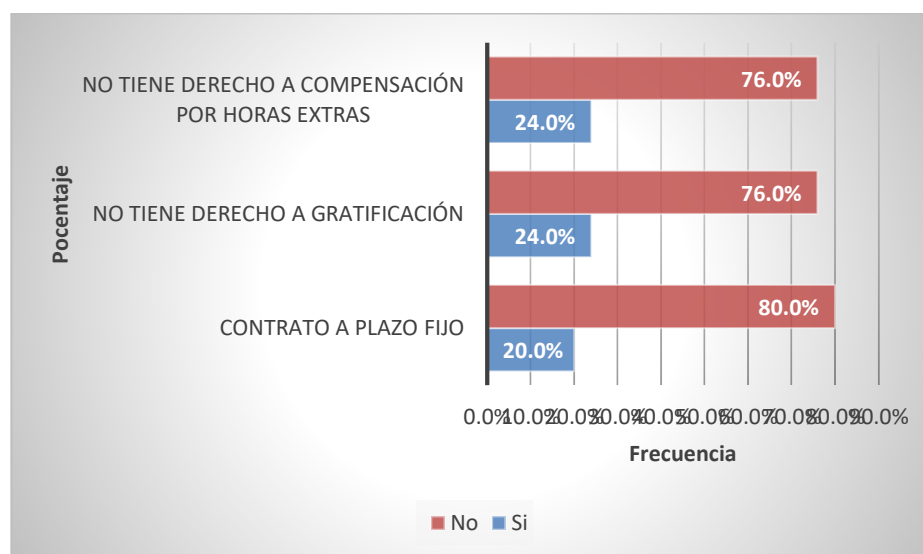
De la segunda dimensión referida al contrato de locación de servicios art. 1764 del Código Civil, analizados los resultados se desprende que el 88.0% refiere que desconocía la locación de servicios no genera relación laboral, inexistencia, sólo el 12.0% tenía conocimiento, en el mismo sentido el 84.0% ha precisado que desconocía que carece de derecho a compensación por horas extras, a diferencia del 16.0% que si tiene conocimiento, y el 40.0% desconocía que no tiene derecho a la gratificación y el 60.0% si conocía de ello, al respecto se debe indicar que la Municipalidad Distrital de Pillco Marca acostumbra a contratar obreros, pero en la modalidad de locación de servicios, es decir, un contrato civil, que no genera vínculo laboral, pero el servicio que prestan es subordinado, con horario fijo, y actividad específica, por ende, se desnaturaliza el contrato, pero carecen de derechos laborales como la gratificación y horas extras.

Tabla 3 Régimen laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276

Régimen laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276	Contrato a plazo fijo		No tiene derecho a gratificación		No tiene derecho a CTS o liquidación	
	f	%	f	%	F	%
Si	5	20.0%	6	24.0%	6	24.0%
No	20	80.0%	19	76.0%	19	76.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada
Elaboración: tesista

Figura 3 Régimen laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276



Análisis e interpretación de resultados

La tercera dimensión sobre el régimen laboral de la actividad pública Decreto Legislativo N 276; no obstante ello, como esta norma se aplica para la carrera administrativa de servidores y funcionario públicos, en la actualidad, con las modalidades de contratos empleados por las instituciones públicas, sólo los trabajadores nombrados se encuentran bajo este régimen, pero la mayoría son modalidad CAS y locación de servicios, en este sentido, el 76.0% ha referido desconocer que carecen de derecho a compensación de horas extra y el 24.0% refiere que si conoce; además el 76.0% ha referido desconocer que carecen de derecho a la gratificación y el 24.0% dijo que si tiene conocimiento; de otro lado el 80.0% dijo desconocer que se trata de un contrato a plazo fijo y el 20.0% dijo conocer, pero también es evidente que al concluir la relación laboral, solo se pagan la CTS y vacaciones no gozadas.

VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de derechos laborales

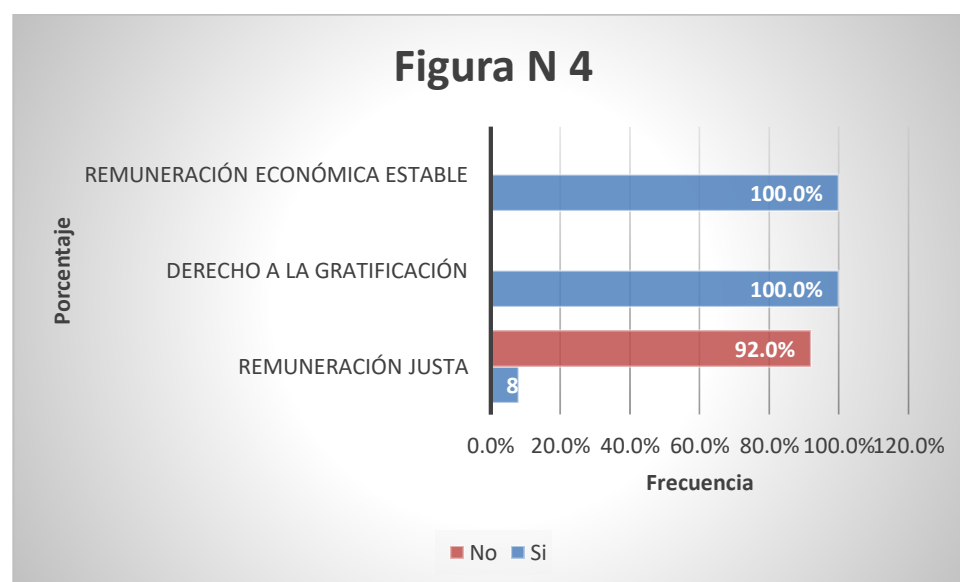
Tabla 4 Derecho al trabajo

Derecho al trabajo	Remuneración justa		Derecho a gratificación		Remuneración económica estable	
	f	%	f	%	f	%
Si	2	8.0%	25	100.0%	25	100.0%
No	23	92.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada

Elaboración: tesista

Figura 4 Derecho al trabajo



Análisis e interpretación de resultados

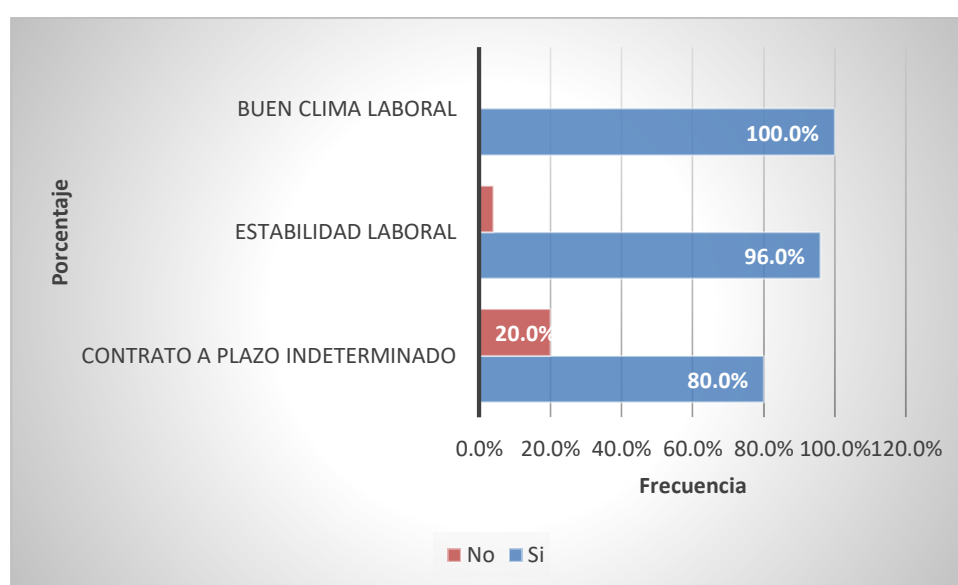
Para el análisis de la variable dependiente vulneración de derechos laborales se analizó la dimensión de derecho al trabajo el 92.0% dijo que la remuneración que perciben no es justa y sólo el 8.0% dijo que si; a diferencia que el 100.0% que dijeron que saben que tienen derecho a una remuneración económica estable y 100.0% que saben que tienen derecho a la gratificación.

Tabla 5 Derecho a la estabilidad laboral

Derecho a la estabilidad laboral	Contrato a plazo indeterminado		Estabilidad laboral		Buen clima laboral	
	f	%	f	%	f	%
Si	20	80.0%	24	96.0%	25	100.0%
No	5	20.0%	1	4.0%	0	0.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada
Elaboración: tesista

Figura 5 Derecho a la estabilidad laboral



Análisis e interpretación de resultados

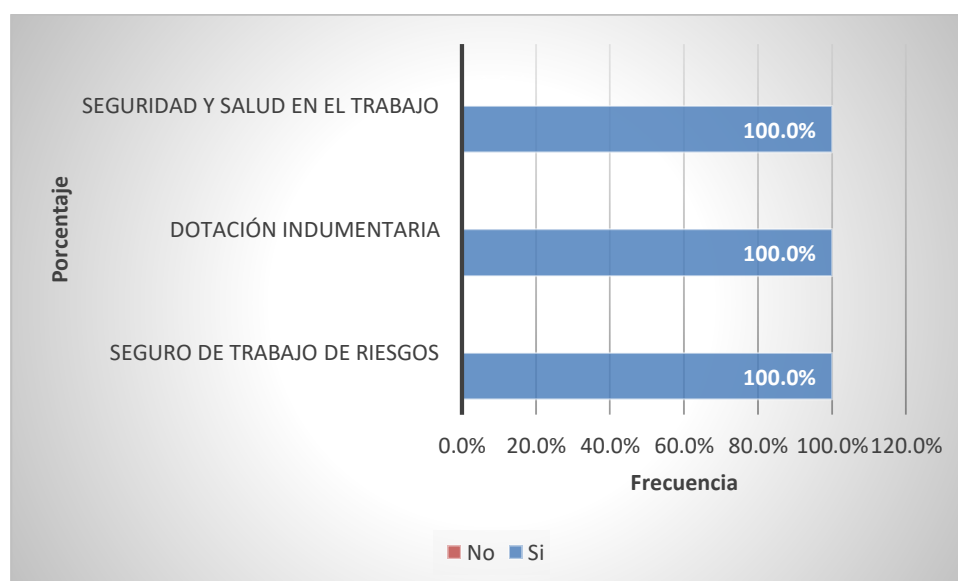
Sobre la dimensión del derecho a la estabilidad laboral, el 80.0% ha precisado que se sabe que deberían ser contratados a plazo indeterminado y el 20.0% dijeron desconocer, por su parte el 96.0% dijo que saben que deberían tener derecho a la estabilidad laboral mientras que el 4.0% dijo que no, por su parte el 100.0% dijo que saben que deberían gozar de un clima laboral.

Tabla 6 Derecho a la protección de su integridad física

Derecho a la protección de su integridad física	Seguro de trabajo de riesgos		Dotación de indumentaria		Seguridad y salud en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Si	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%
No	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente: Muestra encuestada
Elaboración: tesista

Figura 6 Derecho a la protección de su integridad física



Análisis e interpretación de resultados

Respecto a la dimensión de Derecho a la protección de su integridad física, se ha efectuado tres preguntas, de la primera se advierte que el 100.0% tienen derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el 100.0% que tienen derecho a dotación indumentaria y el 100.0% que tienen derecho al seguro de trabajo de riesgos.

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Al iniciar el trabajo de investigación se planteó como hipótesis general, que mediante los resultados obtenidos a partir de la encuesta han quedado comprobados.

4.2.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

La misma que fue formulada en el siguiente sentido: **El régimen de contratación de trabajadores obreros, vulnera significativamente derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.**

A la luz de los resultados obtenidos, se comprueba que el régimen de contratación de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca vulnera de modo significativo sus derechos laborales, ello por que desconocen de los derechos laborales que les asisten, y sobre todo porque en la mayoría de casos son contratados mediante el Régimen de contratación por CAS (Decreto Legislativo N 1057) y contratación por locación de servicios de acuerdo al Art. 1764 del C.C., no obstante a ello, si bien los trabajadores obreros realizan jornadas de trabajo al igual de los obreros nombrados, tienen un régimen especial, por ejemplo en el primer caso no tienen estabilidad laboral, se les contrata por un plazo fijo y carecen de derecho a CTS y liquidación, si bien es verdad en la actualidad si tienen derecho al seguro social y solo 15 días por vacaciones, es una forma de vulnerar los derechos laborales; por otro lado en el segundo caso, la vulneración es aún más flagrante ya que no existe vínculo laboral, el trabajador presenta recibos de honorarios por servicios personales, pero carecen de derechos como CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, entre otros, a pesar que su labor es subordinada, remunerada y con horario fijo.

Son muy pocos los trabajadores que se encuentra en el régimen de la carrera administrativa de acuerdo al Decreto Legislativo 276, sólo son los trabajadores antiguos y nombrados, pues la mayoría se encuentra en el régimen del D. L 728 en el cual si bien gozan de derechos laborales, carecen de estabilidad laboral y en muchas ocasiones se les contrata a tiempo determinado; en el segundo caso la gratificación no es una

remuneración completa, no se les deposita el CTS, sino la liquidación, aunque su régimen es permanente.

4.2.2. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Las mismas que fueron planteadas del siguiente modo:

Primera hipótesis específica. El desconocimiento de las normas laborales es una de las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. De los resultados obtenidos se comprobó que los trabajadores obreros de la indicada municipalidad desconocen sus derechos laborales y por eso aceptan ser contratados en el régimen del Decreto Legislativo 1057 que es la modalidad CAS y como locación de servicios de acuerdo al Art. 1764 del C.C., pues en el primer caso el 56.0% desconoce que no tienen estabilidad laboral, el 100.0% desconoce que se trata de un contrato a plazo determinado y 68.0% que no tienen derecho a CTS o liquidación, y en el segundo caso el 88.0% desconoce que no existe relación laboral, el 60.0% que no tiene derecho a gratificación y el 84.0% que no tienen derecho a compensación por horas extras, por lo tanto, este desconocimiento que tiene sobre el régimen laboral por el que son contratados genera la vulneración de sus derechos laborales.

Segunda hipótesis específica. La contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, genera como consecuencia la vulneración de sus derechos laborales. De los resultados obtenidos se tiene que la mayoría de contratos a trabajadores se ha efectuado mediante el D. Legislativo 1057 CAS y locación de servicios, lo que obviamente genera vulneración de los derechos laborales, como ya se ha indicado, siendo que muy pocos son los casos en los que se contrata mediante el Decreto Legislativo 728 y ninguno mediante el Decreto Legislativo 276, que corresponde a la ley de la carrera administrativa, en calidad de servidores públicos, como debería ser, siendo que el 80.0% desconoce que el régimen del D. L. 276 no debe ser mediante un contrato a plazo fijo, el 76.0% que carecen

de derecho a gratificación y el 76.0% que no tienen derecho al CTS o liquidación; pero en materia laboral existe el principio de la primacía de la realidad, en consecuencia, sobre todo cuando se trata de locación de servicios que a todas luces es solo un contrato civil, cuando éste se realiza bajo subordinación, con horario, labor definida y remuneración, se trata de una relación laboral y no civil, pero aun así se vulneran derechos laborales.

Tercera hipótesis específica. Los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen de CAS en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, son el acceso a los seguros de trabajo y las 14 remuneraciones al año. A la comprobación de la tercera hipótesis específica se al llegado, también del análisis de la variable dependiente vulneración de derechos laborales, pues respecto al derecho al trabajo el 92.0% dijo que sabe

Para el análisis de la variable dependiente vulneración de derechos laborales se analizó la dimensión de derecho al trabajo, comprobando la vulneración de derechos laborales, pues el 92.0% dijo que la remuneración que perciben no es justa y sólo el 8.0% dijo que si; a diferencia que el 100.0% que dijeron que saben que tienen derecho a una remuneración económica estable y 100.0% que saben que tienen derecho a la gratificación; la segunda dimensión que corresponde al derecho a la estabilidad laboral, el 80.0% ha precisado que se sabe que deberían ser contratados a plazo indeterminado y el 20.0% dijeron desconocer, por su parte el 96.0% dijo que saben que deberían tener derecho a la estabilidad laboral mientras que el 4.0% dijo que no, por su parte el 100.0% dijo que saben que deberían gozar de un clima laboral; y la tercera dimensión de Derecho a la protección de su integridad física, se ha efectuado tres preguntas, de la primera se advierte que el 100.0% tienen derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el 100.0% que tienen derecho a dotación indumentaria y el 100.0% que tienen derecho al seguro de trabajo de riesgos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS DESDE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS

Al inicio de la tesis, luego de la descripción de la realidad problemática, se formuló como problema general: **¿En qué medida el régimen de contratación de trabajadores obreros vulnera derechos laborales en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, 2019?**

Luego de haber obtenido los resultados y lograr comprobar las hipótesis de la investigación es importante efectuar una confrontación entre los problemas y resultados, en tal sentido se tiene que reafirmar que la vulneración que se produce en los derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el 2019, fue significativa, ello porque las modalidades de sus contratos fueron por CAS y Locación de Servicios, pero no se les ha contratado por el régimen del D. Legislativo 728, dentro de régimen de la actividad privada, que si bien no genera estabilidad laboral, por lo menos garantiza el cumplimiento de derechos laborales reconocidos internacionalmente; la modalidad que acostumbra contratar a los obreros tampoco es mediante el D. Legislativo 276, que corresponde a la carrera administrativa, para servidores públicos como el caso de los obreros de una entidad pública, que por lo menos garantiza una serie de derechos como la estabilidad laboral; es de conocimiento que los contratos por CAS, no generan más derechos que el seguro social y vacaciones por 15 días, y la locación de servicios no genera ningún tipo de derecho laboral, a pesar que por primacía de la realidad, los obreros prestan un trabajo remunerado, con horario y subordinación, que corresponde a un contrato de trabajo, del cual surgen una serie de derechos como una remuneración justa, pago por horas extras, gratificaciones, CTS, entre otros.

Se planteó como primer problema específico: **¿Cuáles son las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de PillcoMarca?**, de la comprobación de la

primera hipótesis específica se puede afirmar que las causas para la contratación de obreros a un régimen laboral que no les corresponde, es el desconocimiento de las normas laborales, pues los trabajadores contratados desconocen que la modalidad CAS y la locación de servicios, vulnera una serie de derechos laborales reconocidos, además de desconocer que la actividad que realizan es un trabajo, del cual deben garantizarse el cumplimiento y respeto de todos sus derechos.

El segundo problema específico: **¿Qué consecuencias genera el régimen de contratación de trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?**, de la comprobación de la segunda hipótesis específica se tiene que la consecuencia de la contratación de obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el 2019, generó como consecuencia la vulneración de sus derechos laborales, pues no fueron contratados dentro de los alcances del D. Legislativo 728 ni menos dentro del D. Legislativo 276 que era lo que correspondía, lo que generaba por lo menos estabilidad laboral, y garantía del cumplimiento de derechos laborales, pero las modalidades fueron CAS y Locación de Servicios, siendo que en ambos, pero sobre todo en el último se vulnera de modo flagrante derechos laborales como la estabilidad, remuneración establece, gratificaciones, vacaciones, pago de horas extra, entre otros.

El tercer problema específico: **¿Cuáles son los derechos que se vulnera con la contratación de trabajadores por el régimen CAS en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca?**, La tercera hipótesis específica también quedó debidamente comprobada, por lo tanto, se tiene que reafirmar que la modalidad CAS para contratar los obreros, ha vulnerado el derecho a la remuneración justa, gratificación, remuneración económica establece, contrato a plazo indeterminado, estabilidad laboral, buen clima laboral, seguro de trabajo de riesgo, dotación de indumentaria y seguridad y salud en el trabajo, por ende existe una grave vulneración de derechos laborales reconocidos internacionalmente y garantizados, pero que, habiendo empleado una modalidad que no corresponde, a pesar que la labor desempeñada y el modo que se realiza es un trabajo, debería respetarse los derechos.

CONCLUSIONES

Primera

Al concluir la tesis se logró determinar que el régimen de contratación empleado vulnera de manera significativa los derechos laborales de los Trabajadores Obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, porque se emplea la modalidad CAS y Locación de Servicios, aunque la labor desempeñada es un trabajo subordinado, pagado y con horario.

Segunda

Al terminar la tesis se logró identificar que las causas más frecuentes de la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca y que genera la vulneración de sus derechos laborales, es el desconocimiento de las normas laborales y la modalidad del contrato, por parte de los obreros.

Tercera

Al concluir la tesis se llegó a analizar que las consecuencias que genera el régimen de contratación de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca es la vulneración de sus derechos laborales.

Cuarta

Al finalizar la investigación se llegó a determinar que los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son en mayor medida el acceso a seguros de trabajo y las 14 remuneraciones al año.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, que, para contratar a los obreros de su entidad, lo hagan mediante el Decreto Legislativo 728 o con el Decreto Legislativo 276, pues con ambas normas se garantiza el respecto a sus derechos laborales.

Segunda

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, modificar el régimen de contratación de sus obreros a efectos que se garantice el respeto por sus derechos laborales.

Tercera

Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca respetar los derechos de los obreros contratados, ello garantizando un contrato laboral conforme a la actividad que realizan

Cuarta

Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca respetar los derechos de los obreros, como el acceso a seguros de trabajo y las 14 remuneraciones al año.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit., Heliasta, S.R.L. 8 tomos, 27ava Edición, Buenos Aires, 2002.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá, Tratado de Política Laboral y Social, Edit., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001.
- CAVERO, Ricardo, Derecho Colectivo de Trabajo, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2002.
- CEVALLOS, María Elena, Legislación Laboral, Edit. Gráficas Hernández Cia. Ltda., Cuenca, 1998.
- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Edit. Universidad Central del Ecuador, Quito, Agosto del 2002.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de Diciembre de 1948.
- EGAS PEÑA. Jorge, Temas de Derecho Laboral, Edit., Edino, Guayaquil, 1998.
- GUILLÉN M., Luis Eduardo, El Derecho de Asociación en el Ecuador, Folleto, Edit., Universidad Central del Ecuador, Quito, 2006.
- GUZMÁN LARA, Aníbal, 1979, Jurisprudencia comentada en materia laboral, Edit. Gallo Capitán, Otavalo-Imbabura.
- PÉREZ BOTIJA, Rafael, Derecho del Trabajo, Edit., Tecnos, Madrid, 1960.
- REVISTA EDUCACIÓN OBRERA, Oficina Internacional del Trabajo, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 2005. ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998.
- SÁNCHEZ Z., Manuel, Sindicalismo, S.e. Ambato, 1985. 172
- SEPÚLVEDA M., Juan Manuel y VEGA, María Luz, Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical, Edit., O.I.T., 1998.
- SOLÍS MUÑOZ, Juan, 1996, Fundamentos de Derecho y Derecho Laboral, Ingeniería Comercial, Administración y Contabilidad, Facultad de Estudios por Crédito, Universidad Católica de Cuenca.
- VALENCIA HARO, Hugo, Relaciones Colectivas del Trabajo en el Ecuador Social Ecuatoriano, 1960, Quito.
- VALENCIA HARO, Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Ed., Universitaria, 1979, Quito.
- VELA MONSALVE, Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Quito, 1959.

ANEXOS

ANEXO N 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TÍTULO: EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019
RESPONSABLE: LIZETH AMELY CHAPARÍN SIMÓN

PROBLEMAS	OBEJTIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PG. ¿En qué medida el régimen de contratación de trabajadores obreros vulnera derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco Marca, 2019?	Objetivo General. OG. Determinar si el régimen de contratación empleado vulnera los derechos laborales de los Trabajadores Obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019	HG. El régimen de contratación de trabajadores obreros, vulnera significativamente derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019	Variable Independiente: Vx. Régimen de contratación de trabajadores	Decreto Legislativo 1057 (Contratación de servicios CAS) Locación de servicios regulada en el Código Civil art. 1764 Régimen laboral de la actividad pública Decreto Legislativo 276 Derecho al trabajo Derecho a la estabilidad laboral Derecho a la protección de su integridad física	Inestabilidad laboral Contrato a plazo determinado No tiene derecho a CTS o liquidación No existe relación laboral No tiene derecho a gratificación No tiene derecho a compensación por horas extras Contrato a plazo fijo No tiene derecho a gratificación No tiene derecho a compensación por horas extras Remuneración justa Derecho a gratificación Remuneración económica estable Contrato a plazo indeterminado Estabilidad laboral Buen clima laboral Seguro de trabajo de riesgos Dotación de indumentaria
Problemas específicos. Pe1 ¿Cuáles son las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?	Objetivos específicos. Oe1. Identificar las causas de la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	Hipótesis Específicas. He1. El desconocimiento de las normas laborales es una de las causas para la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca.	Variable Dependiente: Vy. Vulneración de derechos laborales		
Pe2 ¿Qué consecuencias genera el régimen de contratación de trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco	Oe2. Analizar las consecuencias que genera el régimen de contratación de trabajadores Obreros de la Municipalidad	He2. La contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Distrital de Pillco, genera como consecuencia la vulneración de			

Marca? Pe3 ¿Cuáles son los derechos que se vulnera con la contratación de trabajadores por el régimen CAS en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca?	Distrital de Pillco Marca. OE.3 Determinar cuáles son los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen actual empleado en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	derechos laborales. He3. Los derechos que se vulneran con la contratación de trabajadores obreros por el régimen CAS en la Municipalidad Distrital De Pillco Marca, son el acceso a seguros de trabajo, 14 remuneraciones al año.			Seguridad y salud en el trabajo
--	--	--	--	--	--

ANEXO N 2
CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

La presente encuesta es para efectos de realizar una investigación titulada **EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PILLCO MARCA, 2019**, a cargo de la tesista LIZETH AMELY CHAPARIN SIMÓN, para optar el título de abogada.

Se le solicita responder las preguntas conforme a su criterio, precisando que se va a respetar su identidad, de acuerdo al siguiente esquema

1. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por CAS (D. Legislativo N 1057) no genera estabilidad laboral?

A: si
B: no

2. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por CAS (D. Legislativo N 1057) que es un contrato a plazo determinado?

A: si
B: no

3. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por CAS (D. Legislativo N 1057) no otorga derecho a CTS o liquidación?

A: si
B: no

4. ¿Sabe Ud. que el contrato de locación de servicios no genera relación laboral?

A: si
B: no

5. ¿Sabe Ud. que el contrato de locación de servicios no le otorga derecho a gratificación?

A: si
B: no

6. ¿Sabe Ud. que el contrato de locación de servicios no tiene derecho a compensación por horas extras?

A: si
B: no

7. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por el D. Legislativo 276 debe ser mediante contrato a plazo fijo?
8. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por el D. Legislativo 276 tiene derecho a gratificación?
- A: si
B: no
9. ¿Sabe Ud. que el contrato de trabajo por el D. Legislativo 276 no genera derecho a pago por compensación por horas extras?
- A: si
B: no
10. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a una remuneración justa?
- A: si
B: no
11. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a gratificación?
- A: si
B: no
12. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a una remuneración económica estable?
- A: si
B: no
13. ¿Conoce Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a un contrato a plazo indeterminado?
- A: si
B: no
14. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a la estabilidad laboral?
- A: si
B: no
15. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a laborar dentro de un buen clima laboral?
- A: si
B: no

16. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a un seguro por trabajo de riesgos

A: si

B: no

17. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene a dotación de indumentaria?

18. ¿Sabe Ud. que como trabajador obrero tiene derecho a seguridad e higiene en el trabajo

A: si

B: no

Gracias.

EVIDENCIAS



