UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

PABEL CHANG SALDAÑA

ALAN GABRIEL NAVARRO RODRIGUEZ

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 07:00 am del día martes 08 de julio del año 2025, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Tercer Piso de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se dio inicio a la correspondiente a la sustentación y/o defensa de la tesis denominada "CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES Y VULNERACION DE SUS DERECHOS LABORABLES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023", presentado por los bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **PABEL CHANG SALDAÑA y ALAN GABRIEL NAVARRO RODRIGUEZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: Dr. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS (Presidente), Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA (Miembro) y Mg. ELADIO GUZMAN VILLA (Miembro), designados con Memorando Múltiple Nº 105/2025-UNU/FDyCP/GyT de fecha 27 de Junio del 2025; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar la exposición, del informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fueron absueltas de forma parcialmente satisfactoria por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: **PABEL CHANG SALDAÑA y ALAN GABRIEL NAVARRO RODRIGUEZ;** fueron APROBADOS POR MAYORIA.

Reiniciando el acto Público se procede a la Juramentación de honor y las felicitaciones por los miembros del Jurado, procediéndose a la lectura de la presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo la 08:00 am. Del mismo día, lo suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS
PRESIDENTE

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

MG. ELADIO GUZMAN VILLA
MIEMBRO

Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADÉMICO(e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Jorge Aniano Ruiz Rojas
Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta
Miembro

Mg. Eladio Guzman Villa
Miembro

Dr. Víctor Tedy López Panaifo
Asesor

Bach. Pabel Chang Saldaña
Tesista

Bach. Alan Gabriel Navarro Rodriguez
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0623-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023"

Autor(es)	:	**CHANG SALDAÑA, PABEL**
		NAVARRO RODRIGUEZ, ALAN
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Dr. LOPEZ PANAIFO, VICTOR TEDY**

Presenta un **porcentaje de similitud de 5%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 31/10/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Pabel Chang Saldaña.

Autor de la tesis titulada : "Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023"

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. Victor Tedy Lopez Panaifo

Facultad: Derecho y Ciencias Politicas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 10 / 2025

Email: changsaldañapabel@gmail.com Firma: 

Teléfono: 975685727 DNI: 44810199

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Alan Gabriel Navarro Rodriguez.

Autor de la tesis titulada : "Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023."

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. Victor Tedy Lopez Panaifo

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 10 / 2025

Email: aganr_199112@hotmail.com Firma: A. N. R.

Teléfono: 913118954 DNI: 47032806

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mis pasos para evitar los tropiezos de la vida mi apreciada madre por su paciencia y comprensión, a mi hermano Dr. Jackie Frank Chang Saldaña y demás hermanos por el apoyo en este gran logro profesional.

Pabel.

A Dios por ser mi guía y luz de seguir logrando mis metas, a mis padres por darme ese apoyo total en este gran logro profesional de ser abogado.

Alan Gabriel.

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, que se convirtió en nuestro segundo hogar. Durante nuestras clases, no solo adquirimos valiosos conocimientos, sino que también encontramos amigos y formamos una nueva familia.

Agradecemos a todos los docentes que nuestra querida universidad nos brindó, personas excepcionales que dejaron una marca imborrable en nuestros corazones, y que cultivaron en nosotros un profundo amor por la carrera que hoy concluimos con éxito.

A los trabajadores de la sede de estudio, por su paciencia y tiempo en el rellenado de los cuestionarios, sin ellos no tenía sentido el desarrollo de esta tesis.

En especial, queremos expresar nuestro sincero reconocimiento al Dr. Víctor Tedy López Panaifo, nuestro asesor, quien nos guio en la educación en valores, enseñándonos a actuar como verdaderos profesionales. Gracias por ser un maestro inspirador y un amigo que compartió tanto conocimiento con nosotros.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1

1.1. Planteamiento del problema. 1

1.2. Formulación del problema 4

1.2.1. Problema general 4

1.2.2. Problemas específicos 4

1.3. Formulación de objetivos 5

1.3.1. Objetivo general 5

1.3.2. Objetivos específicos 5

1.4. Justificación de la investigación 6

1.5. Delimitación del estudio 7

1.5.1. Delimitación espacial 7

1.5.2. Delimitación temporal 7

1.5.3. Delimitación teórica 7

1.5.4. Delimitación jurídica 8

1.6. Viabilidad del estudio 9

1.6.1. Viabilidad técnica 9
1.6.2. Viabilidad ambiental 10
1.6.3. Viabilidad financiera 10
1.6.4. Viabilidad social 10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes jurídicos del problema 11
2.1.1. Antecedentes internacionales 11
2.1.2. Antecedentes nacionales 13
2.1.3. Antecedentes locales 17
2.2. Bases teóricas 19
2.2.1. Contratación laboral o de los trabajadores 19
2.2.2. Derechos laborales 22
2.3. Definición de términos básicos 27
2.4. Formulación de hipótesis 29
2.4.1. Hipótesis general 29
2.4.2. Hipótesis específicas 29
2.5. Variables de estudio 30
2.5.1. Identificación de las variables de estudio 30
2.5.2. Definición conceptual de las variables de estudio 30
2.5.3. Definición operacional de las variables de estudio 31
2.5.4. Matriz de operacionalización de las variables 31
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 32
3.1. Tipo y nivel de investigación 32
3.2. Diseño de la investigación 32
3.3. Población y muestra 33

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 35
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento 36
3.6. Técnicas para el procesamiento de la información. 36
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 37
4.1. Descripción de resultados 37
4.2. Prueba de hipótesis 42
4.3. Discusión de resultados 45
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 51
5.1. Conclusiones 51
5.2. Recomendaciones 52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 54
ANEXOS 60

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables..... 31

Tabla 2. Población de la investigación. 33

Tabla 3. Muestra de la investigación. 34

Tabla 4. Contratación de los trabajadores y los derechos laborales. 37

Tabla 5. Contratación de los trabajadores y el derecho individual de trabajo... 38

Tabla 6. Contratación de los trabajadores y el derecho colectivo de trabajo.... 39

Tabla 7. Contratación de los trabajadores y el derecho de la seguridad social.40

Tabla 8. Contratación de los trabajadores y el derecho procesal al trabajo.... 41

Tabla 9. Análisis de normalidad. 42

Tabla 10. Contraste de la hipótesis general. 42

Tabla 11. Contraste de la hipótesis específica 1. 43

Tabla 12. Contraste de la hipótesis específica 2. 43

Tabla 13. Contraste de la hipótesis específica 3.....44

Tabla 14. Contraste de la hipótesis específica 4. 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Diseño del estudio 33

Figura 2. Gráfico de barra 3D sobre la contratación de los trabajadores y los derechos laborales 38

Figura 3. Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho individual de trabajo 38

Figura 4. Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho colectivo de trabajo 39

Figura 5. Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho de la seguridad social 40

Figura 6. Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho procesal al trabajo 41

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo la contratación de los trabajadores se asocia con la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2023. Se trató de un estudio de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional, empleando la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. La muestra estuvo compuesta por 284 trabajadores de la sede de estudio. Los resultados obtenidos a partir de la estadística descriptiva indicaron que el 75% de los empleados consideraron que la contratación de los trabajadores y la vulneración de los derechos laborales es moderada. A nivel de análisis estadístico inferencial, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.962 y un p-valor de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis principal. En conclusión, la contratación de los trabajadores está significativamente relacionada con la vulneración de los derechos laborales en dicha municipalidad en el año 2023.

Palabras Claves: Contratación de los trabajadores, vulneración de los derechos laborales, derecho individual de trabajo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how the hiring of employees is associated with the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo during the year 2023. It was a non-experimental study with a descriptive correlational design, using surveys as the technique and questionnaires as the instrument. The sample consisted of 284 workers from the study site. The results from descriptive statistics indicated that 75% of the employees considered that the hiring of workers and the violation of labor rights were moderate. At the inferential statistical analysis level, a Spearman correlation coefficient of 0.962 and a p-value of 0.000 were found, which allowed for the acceptance of the main hypothesis. In conclusion, the hiring of employees is significantly related to the violation of labor rights in this municipality in 2023.

Keywords: Employee hiring, violation of labor rights, individual labor rights.

INTRODUCCIÓN

La contratación de trabajadores en el sector público, especialmente en las municipalidades del Perú, ha sido objeto de debate debido a las recurrentes vulneraciones de los derechos laborales. En los últimos años, diversos informes y estudios han revelado que muchos trabajadores municipales son contratados bajo modalidades temporales o tercerizadas, lo que les priva de beneficios laborales fundamentales, tales como la estabilidad en el empleo, el acceso a seguros de salud, pensiones y otros derechos contemplados en la normativa laboral peruana. Esta situación plantea interrogantes sobre el cumplimiento de las normativas vigentes y la efectividad de los mecanismos de supervisión en el sector público.

En el marco del derecho laboral peruano, la Constitución Política y el Código de Trabajo garantizan una serie de derechos esenciales para los trabajadores, como la igualdad de trato, la remuneración justa y el acceso a prestaciones sociales. Sin embargo, en muchas municipalidades del país, los trabajadores se enfrentan a condiciones de empleo precarias, con contratos temporales que se renuevan indefinidamente o con contratos por locación de servicios que, en la práctica, encubren una relación laboral de dependencia. Esta situación genera una desprotección que contraviene los principios de justicia laboral y dignidad del trabajo.

El problema de la vulneración de derechos laborales en las municipalidades no solo afecta a los trabajadores, sino que también repercute negativamente en la calidad de los servicios públicos que estas instituciones brindan a la ciudadanía. Los empleados que no gozan de estabilidad laboral o

de condiciones de trabajo dignas se ven limitados en su desempeño, lo que impacta en la eficiencia y eficacia de la gestión municipal. Además, esta precariedad laboral contribuye a la desmotivación del personal y a la falta de compromiso con los objetivos institucionales.

Por lo tanto, esta investigación se propone analizar las modalidades de contratación utilizadas en las municipalidades del Perú y cómo estas afectan los derechos laborales de los trabajadores. Se busca identificar las principales formas de vulneración de derechos, así como proponer alternativas que permitan garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y mejorar las condiciones de empleo en el sector público municipal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los contratos laborales fueron creados con el propósito de establecer los derechos y deberes que poseen el empleador y el trabajador porque son estos los que participan en la firma de dicho documento, pero a pesar de ello siempre el empleador busca la forma de quebrantar los derechos de sus empleados porque las normas legales laborales existentes presentan vacíos legales que hacen vulnerable al trabajador. En el contexto internacional, específicamente en los ayuntamientos de Uruguay según Ubilla; citado por Zavaleta (2022) mencionó que la remuneración de los trabajadores administrativos no es equitativa porque a pesar que hacen las mismas funciones, cuentan con los mismos niveles de estudio y la experiencia necesaria no perciben el mismo sueldo.

En la actualidad, se logra mencionar que dentro del proceso evolutivo del derecho laboral, nuestra sociedad ha venido progresivamente adaptándose dentro de las acciones cotidianas de los propios agentes que la conforman; además se logra denotar una mala aplicación que ha conllevado a un estudio más minucioso, logrando así precisar el análisis y observancia de la figura procedimental de la suspensión de labores y la vulneración de los derechos laborales básicos como consecuencias de la falta de liquidez de la empresa, ocasionado por el impacto negativo de la pandemia del covid-19; donde la figura de las suspensión perfecta se ha llevado a una mala práctica donde el único beneficiario eran los

empleadores, perjudicando así los derechos laborales de los propios trabajadores (Huamani, 2023).

En nuestro país es más favorable para el empleador; pues estas empresas, se protegen de la quiebra evitando que desaparezcan los negocios, tanto es así que los que trabajan dentro se quedan atrás, al cual este vínculo laboral del trabajador es la más afectada porque sufren vulneraciones respecto a sus derechos laborales, como el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral (Jiménez, 2020).

En el ámbito nacional, según Castillo (2017), los derechos laborales vienen ser un compuesto de obligaciones porque el Estado Peruano regula una sucesión de normas y leyes que debe cumplir el empleador, en la legislación peruana el, Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial y a través de los juzgados laborales y otras salas. Son los encargados de velar y hacer prevalecer los derechos de los trabajadores. Por otra parte, Huamán, citado por Yanac (2022) precisó que en el ámbito de sector público solo se aplica el contrato laboral especial y dicho contrato es celebrado entre una persona natural y el Estado, contrario a ello no se encontraría bajo el régimen de la persecución pública.

Castillo; citado por Becerra y Callirgos (2022), precisó que, a lo largo de los años, el Estado ha modificado la activación de los contratos de trabajo de los funcionarios públicos conforme a lo regulado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, lo que implica que los colaboradores que presten servicios deben ser contratados en

procesos privados. Esto debe hacerse con pleno respeto por los intereses y afiliaciones legítimos.

Actualmente el País ha recaído en irregularidades a través de las contrataciones laborales, para incorporar trabajadores con desconocimiento de sus derechos, en los distintos organismos del régimen Público, tal hecho transgrede los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, porque la obligación del Estado frente a las relaciones laborales, no conlleva a ser limitada, desconocida o desprecie la dignidad del ciudadano, tal acción nos enmarca a la inconstitucionalidad. Los gobiernos locales, a través de la historia ha sido cambiante para aplicar los contratos laborales de los trabajadores del sector Público, sin embargo, en sujeción a la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, vigente desde el 27 de mayo del 2003, en el artículo 37, la cual menciona que los obreros que prestan sus servicios a los gobiernos locales; deben estar reconocidos por el régimen contractual de la actividad privada, por lo que corresponde cumplir estrictamente con los beneficios y derechos contemplados en tal ley (Denegri, 2018).

Finalmente, los investigadores de acuerdo a la problemática que existe en los diversos contextos, se vieron en la necesidad de realizar este estudio planteándose la siguiente interrogante ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?, y mediante los resultados que se obtendrán se establecerán posibles sugerencias como parte de la solución a esta problemática.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho individual de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho de la seguridad social en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho individual de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Indicar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Demostrar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho de la seguridad social en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Precisar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se justificó, porque proporcionó teorías y conocimientos extraídos de repositorios académicos de universidades sobre las variables de estudio, que ayudarán con la discusión de los resultados y el mejor entendimiento de las mismas.

1.4.2. Práctica

Este estudio, brindó soluciones específicas y muy practicas sobre las variables de estudio, y de esta manera determinar si la contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad.

1.4.3. Metodológica

En cuanto a lo metodológico, se justificó, ya que este estudio brindó diversos una metodología adecuada y pertinente, tales como las técnicas, instrumentos, así como su procedimiento óptimo para el desarrollo de la investigación sobre las variables de estudio contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales, y de esta manera se considere un aporte relevante para los estudios que se desarrollen a futuro por otros investigadores.

1.4.4. Social

Esta investigación brindó un aporte social, ya que ayudó a determinar como la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad del personal, así como también informar mejor sobre esta problemática que muchos trabajadores de las entidades públicas desconocen.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Este estudio se desarrolló en la ciudad de Pucallpa, en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo.

1.5.2. Delimitación temporal

En cuanto a la delimitación temporal, este estudio se desarrolló en un tiempo de 6 meses en el año 2024, de acuerdo al tiempo establecido en el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.5.3. Delimitación teórica

La delimitación teórica de este estudio estuvo enmarcada principalmente en las diversas definiciones, conceptos y conocimientos sistematizados de las variables de estudio, siendo estas, la contratación de los trabajadores y la vulneración de los derechos laborales, el cual estas

serán seleccionados de diversas investigaciones de repositorios académicos a nivel internacional y/o nacional.

1.5.4. Delimitación jurídica

La delimitación jurídica de la presente investigación se enmarca dentro del ordenamiento legal peruano que regula las relaciones laborales en el sector público, específicamente en el ámbito municipal. En ese sentido, el estudio se sustenta en las normas que regulan la contratación de trabajadores y la protección de los derechos laborales**,** destacándose:

- **La Constitución Política del Perú**, que reconoce y garantiza derechos fundamentales relacionados con el trabajo, tales como el derecho al trabajo digno, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social y la tutela procesal efectiva.
- **El Decreto Legislativo Nº 276**, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento, aplicable a trabajadores sujetos al régimen público tradicional.
- **La Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**, y sus normas complementarias, referente al régimen general del servicio civil y los procesos de ingreso, permanencia y evaluación en las entidades públicas.
- **El Decreto Legislativo Nº 1057**, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, vigente

para gran parte de los trabajadores municipales.

- **La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley Nº 29783)**, que establece obligaciones del empleador vinculadas a la protección social y prevención de riesgos laborales.
- **La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Ley Nº 25593)**, aplicable en materia de sindicalización y negociación colectiva en el sector público, conforme a las limitaciones y alcances establecidos por la normativa vigente.
- **La normativa procesal laboral**, especialmente la Ley Nº 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo que respecta a la tutela jurisdiccional de los derechos laborales vulnerados.

En conjunto, estas normas constituyen el marco jurídico que delimita el análisis de la contratación laboral y la vulneración de derechos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, permitiendo identificar los alcances y obligaciones que deben observarse en la gestión del recurso humano dentro de la administración pública.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad técnica

Fue favorable toda vez que los procedimientos y mecanismos para su elaboración, desarrollo y ejecución estuvieron de acorde a los lineamientos establecido en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, en especial de la facultad.

1.6.2. Viabilidad ambiental

Fue viable y favorable ya que, posee un tipo de investigación no experimental, descriptiva, el cual no se dio ninguna manipulación de las variables a estudiar y se trabajó con personas sin ningún tipo de alteración o efecto en ellas. En consecuencia, esta no tuvo ningún efecto negativo en la ejecución al medio ambiente.

1.6.3. Viabilidad financiera

Fue viable y factible en su elaboración y desarrollo, ya que, los investigadores cuentan con los recursos financieros propios y lo necesarios, para la buena marcha de todas las etapas que tuvo esta investigación.

1.6.4. Viabilidad social

Esta investigación fue viable y/o factible en su elaboración y desarrollo, ya que, cuenta con los recursos humanos necesarios, para la óptima ejecución en todas las etapas que tendrá este estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes jurídicos del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Velaña (2019), en su estudio La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador, concluyo que, los contratos ocasionales, mismos que cumplen los requisitos de un contrato de trabajo conforme el Código de trabajo, el mismo que prevé un sala-rio, dependencia, a su vez en su parte primera están los antecedentes, segunda objeto del contrato según el art. 17 de cuerpo legal antes mencionado, tercera la remuneración, cuarta duración, quinta lugar de trabajo, sexta obligaciones del trabajador y el empleador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV, séptima la legislación aplicable, octava la jurisdicción y competencia, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado y por último la suscripción en la que las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia firman el contrato original al tenor del acuerdo, es decir, conforme lo expuesto al existir un control directo de la persona contratada por esta modalidad debe otorgarse todos los beneficios de ley.

Agudo (2020), en su tesis El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas

municipales del Cantón Ambato, concluyo que, la existencia de una notable cantidad de consultas y quejas por parte de trabajadores y empleados de empresas públicas se genera de forma permanente en el Ministerio de Trabajo de Ambato, siendo esta la institución que, en representación del Estado, intenta resolver particularidades resultantes de la relación laboral. En particular, en lo que se refiere a la aplicación de la normativa vigente y las dudas que resultan debido a ciertos vacíos jurídicos que no solo requieren interpretación urgente, el requerimiento se relaciona también a la búsqueda de una pronta solución, para garantizar el Derecho al trabajo y fomentar los mecanismos para que en el futuro no se mantenga esta inestabilidad jurídica. Más aún, si la falta de solución a las controversias manifestadas entre estado y particulares se sigue prolongando, será la clase trabajadora quien terminará sufriendo pérdidas económicas.

Jaramillo (2022), en su tesis La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia, concluyo que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario agudizó las precarias condiciones laborales que ya estaban en marcha dentro del mercado laboral ecuatoriano y afectó principios, derechos y garantías básicas de los trabajadores en gran medida, ya que su uso fuera del contexto en el que fue formulada ha permitido que existan grandes abusos por parte de los empleadores.

Balda (2023), en su estudio Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador, se

concluye que en el Ecuador se produce una vulneración a los derechos laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de este tipo de contratos por parte de los organismos de la administración pública que extienden la contratación superando el tiempo establecido por ley, situación que en general menoscaba los derechos laborales de los servidores públicos especialmente el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto no se convoca a los respectivos concursos de oposición y merecimiento y se mantiene indefinidamente esta modalidad de contratación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Saucedo (2017), en su tesis denominada La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú, tuvo como resultados, que nos encontramos frente a un régimen laboral que vulnera principios laborales como el derecho a la igualdad – principio de igualdad de oportunidades, si bien es cierto el régimen CAS otorga derechos a los trabajadores, es claro que a diferencia de los demás regímenes contractuales es el que menos derechos otorga motivo por el cual pone en desventaja a sus trabajadores frente a los demás servidores públicos. Aunado a ello podemos decir el régimen CAS, faculta a la entidad contratante de rescindir de los trabajadores en cualquier momento, ello en grave afectación a la estabilidad laboral que desea todo trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo.

Morales (2021), en su tesis titulado Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo, tuvo como resultados el que 75% de los jueces laborales encuestados consideró que los Contratos Administrativos de Servicios ya no tienen la misma eficacia con la que nacieron (servicios no personales) y esto crea una desprotección a los trabajadores, mientras que un 75 % de los jueces considera que el Decreto Legislativo 1057 limita Derechos Laborales de los trabajadores. Concluyendo que, se necesita una reforma constitucional con la finalidad de brindarle una mejor protección a los trabajadores, sea del sector público o privado.

Sivirichi (2022), en su tesis Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021, tuvo como resultados que se presentan vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021. Sus derechos son muy limitados a comparación de los regímenes 728 y 276, por ejemplo, no pueden solicitar aumento de remuneración, no pueden hacer carrera administrativa y entre otras diferencias. Todo ello, genera una desigualdad y discriminación que no debe permitirse tal como se señala en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, que todos somos iguales ante la ley y nadie debe ser discriminado por ninguna índole.

Yanac (2022), en su tesis Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz,

contratados bajo el régimen CAS – 2020, tuvo como resultados que en la municipalidad distrital de Independencia, la contratación bajo el régimen CAS es un régimen que vulnera los derechos laborales de los servidores públicos, debido a que la legislación que regula la normatividad del régimen CAS, no está debidamente sustentado para poder regular todo lo adecuado para el bienestar de los trabajadores.

Hidalgo y Serrano (2022), en su tesis Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú, tuvo como conclusión que, se puede concluir que la manera jurídica en la que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú es incumpliendo con los derechos laborales relacionados al aspecto económico, de salud y de estabilidad laboral que merecen los trabajadores migrantes de acuerdo con lo establecido por la ley peruana. Finalmente, se llegó a la conclusión que la manera jurídica en que los empleadores peruanos vulneran los derechos laborales de los trabajadores migrantes es el incumplimiento de la celebración de contrato laboral (D.L. N° 689), del sueldo mínimo (D.S. 003-2022-TR), del seguro de salud (D.S. N° 887) y de la indemnización por despido arbitrario (Art. 25 del DS 003-97-TR).

Zavaleta (2022), en su estudio de pregrado denominado Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén 2022, tuvo como resultado La contratación laboral alcanzó un 92% mencionaron que es inadecuado, la dimensión subordinación un 92% indicaron que es inadecuado, la onerosidad un 88% insinuaron que es inadecuado y la exclusividad un 76%

señalaron que es inadecuado. En cambio, los derechos laborales un 88% indicaron que es inadecuado, sus dimensiones como el derecho colectivo (92%), el derecho individual de trabajo (88%), el derecho a la seguridad social (84%) y en el derecho procesal del trabajo (76%) aludieron que es inadecuado. Concluyendo que, la contratación laboral y los derechos laborales mantienen una correlación positiva muy fuerte dado que el Rho de Spearman fue de 0.815, aceptando la hipótesis alterna, puesto que, se alcanzó $p=0.000<0.05$, demostró que cuando la contratación laboral se cumpla de manera eficiente, considerando las bases legales y respetando las cláusulas establecidas entonces los derechos laborales de los trabajadores serán protegidos y amparados.

Huamani (2023), en su tesis La vulneración de los derechos laborales por la suspensión perfecta en el Perú 2021, tuvo como resultados, que existe dentro de la aplicación de la suspensión perfecta, una clara vulneración de los derechos laborales, donde en muchos de los casos empresarios han cometido excesos en su aplicación, utilizándolo como una forma de generar el despido de sus trabajadores perjudicando su proyecto de vida persona y la de los que dependen de él. También la existencia de este tipo de vulneración, sobre los derechos que poseen cada uno de los trabajadores; y que a la aplicación de esta figura jurídica se debe cambiar esas acciones para reducir este tipo de vulneración que afecta la continuidad y calidad de vida de los trabajadores a nivel nacional.

2.1.3. Antecedentes locales

Amayo y Castro (2022) en su estudio denominado Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021, su objetivo fue identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores. En cuanto a los resultados, se obtuvo que, El 17% de servidores públicos sufren alguna vez violencia física en su centro de trabajo, el 7% siempre y el 76% nunca; El 15% de servidores públicos sufren alguna vez violencia psicológica, el 22% siempre y el 63% nunca; El 32% de servidores públicos sufren alguna vez acoso sexual en su centro de trabajo, el 9% siempre y el 59% nunca; El 22% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su condición de género en su centro de trabajo, el 15% siempre y el 63% nunca; El 17% de servidores sufren alguna vez discriminación por el puesto o cargo que ocupa en su centro de trabajo, el 22% siempre y el 61% nunca; El 26% de servidores contó alguna vez con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 37% siempre y el 37% nunca; El 31% de servidores públicos contó alguna vez con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 24% siempre y el 45% nunca; El 29% de servidores alguna vez se lleva bien con sus compañeros de trabajo, el 68% siempre y el 3% nunca; El 72% de servidores considera que algunas veces existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo, el 8% siempre y el 20% nunca. Como conclusión, fue que la vulneración de derechos labores

como el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos, etc. afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, y como consecuencia, repercute negativamente en el clima laboral de los servidores municipales.

Canteño y Otivo (2023), en su tesis Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022, tuvo como objetivo Analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad. En cuanto a los resultados, se tuvo que se encontró una correlación positiva muy baja entre ambas variables referente a los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Dicha correlación fue de: Rho=191 con un valor de Sig. =0.28 y, por no haber superado el nivel de significancia del 0.05, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y se rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto: Los regímenes de contratación del personal obrero, frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022" incide desfavorablemente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Contratación laboral o de los trabajadores

Definiciones de la contratación de los trabajadores

Con respecto a la contratación de los trabajadores o laboral, se refiere al acto celebrado de manera verbal o escrita entre el empleador y el trabajador creando una vinculación legal donde existe la subordinación exclusiva que se convierte en onerosidad para la empresa y que tiene como propósito brindar seguridad y protección jurídica a ambas partes (Sudhir, 2021).

Makoya (2021), lo definió, como un acuerdo por el que un empleado se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o legal (empleadora), bajo su dependencia continua y en cambio de compensación (salario).

Rodríguez; citado por Becerra y Callirgos (2022), los contratos de trabajo son responsabilidad de las actividades judiciales, por lo que de los contratos surge una vía relacionada con el trabajo. El operador está obligado a hacer el trabajo, por lo que puede reclamar beneficios como el trabajo realizado para el empleador.

Dimensiones de la contratación de los trabajadores

De acuerdo al estudio de Zavaleta (2022), en su estudio nos proporcionó tres dimensiones con los siguientes autores:

- **Subordinación:** Según Haglund y Bostrom (2022), precisó que esta dimensión hace referencia que, es el resultado de la subordinación del contrato de trabajo. El empleado debe seguir las órdenes e instrucciones de la dirección, los representantes y los superiores de la empresa, asimismo, el trabajador debe adherirse a las decisiones de sus superiores jerárquicos.

  Al firmar un contrato de trabajo, el trabajador se compromete a desempeñar sus funciones de forma diligente y eficiente, de acuerdo con las normas de rendimiento medias de la empresa y de acuerdo con las instrucciones del empleador (Acemoglu, 2022).

- **Exclusividad:** Esta dimensión hace referencia que, hace posible que un empleador prohíba a sus empleados celebrar contratos de trabajo adicionales o prestar los mismos servicios para otra empresa distinta a su empleador (Haglund y Bostrom, 2022).

  En los contratos de trabajo, el término contrato exclusivo se refiere a un acuerdo entre el empleador y el empleado sobre la dedicación exclusiva y completa del empleado a la empresa (Roba, 2020).

- **Onerosidad:** Esta dimensión hace referencia que, son contratos en los que ambas partes tienen obligaciones y beneficios económicos mutuos (Handy, Gradner y Davy, 2020).

  El objeto de la relación laboral entre el empleador y el trabajador es uno de obligaciones y dos de derechos, que es una especie de remuneración (Haglund y Bostrom, 2022).

Teorías y/o leyes de la contratación de los trabajadores

La teoría del contrato de trabajo, en su forma básica, establece las condiciones en las cuales el empleador y el trabajador acuerdan los términos de la relación laboral, incluyendo la remuneración, derechos y responsabilidades. Esto está sujeto a regulaciones que varían según el contexto legal de cada país (Befort y Budd, 2009).

La teoría económica de la contratación laboral se basa en el principio de que el mercado laboral funciona como cualquier otro mercado, donde la oferta y demanda de trabajo determinan los salarios y las condiciones laborales. Sin embargo, las regulaciones estatales, como las leyes de salario mínimo, buscan corregir fallos del mercado que pueden perjudicar a los trabajadores (Cahuc y Zylberberg, 2004).

La legislación laboral moderna está orientada a proteger los derechos de los trabajadores, asegurando condiciones mínimas de trabajo y regulando la contratación para evitar abusos por parte de los empleadores. Estas leyes incluyen normativas sobre la igualdad de oportunidades, la no discriminación y los despidos injustificados (Rubery y Grimshaw, 2011).

Tipos de las contrataciones de los trabajadores

"Los tipos de contrataciones laborales pueden clasificarse en contratos indefinidos, temporales y de obra, cada uno con características específicas que determinan los derechos y obligaciones de las partes involucradas". (Pérez y López, 2022)

"Existen diversos tipos de contrataciones laborales, incluyendo contratos a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y por obra, cada uno diseñado para satisfacer diferentes necesidades tanto de empleadores como de trabajadores". (Gutiérrez y Rodríguez, 2023)

"Los tipos de contratación laboral, como el contrato indefinido, el contrato temporal y el contrato por obra, son fundamentales para establecer las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores". (Martínez, 2023)

2.2.2. Derechos laborales

Definición de derechos laborales

Castillo (2021), definió a esta variable que, es un grupo de leyes que regulan la relación entre trabajador y patrón, mediante la intervención del Estado, para proteger a cualquiera que realice un servicio dependiente, permitiéndole al trabajador defender sus derechos de manera individual, colectivo, su seguridad social y procesal del trabajo que le permitan vivir en la forma que le corresponde como persona en condiciones dignas para lograr su destino.

Grisolia; citado por Becerra y Callirgos (2022), el derecho laboral o al trabajo está destinado a cuidar a quienes trabajan, lo que ayuda a gestionar el equilibrio entre empleadores y subordinados. La importancia de los derechos es que tiene un perfil económico y social, ya que muchos residentes tienen que trabajar para sobrevivir.

Dimensiones de los derechos laborales

De acuerdo al estudio de Zavaleta (2022), en su estudio nos proporcionó tres dimensiones:

- **Derecho individual de trabajo:** Según González y Trelles (2021), definieron que, son aquellas normas jurídicas que intervienen en el convenio colectivo que se celebre entre el empleador con el trabajador a través de un documento escrito o de forma verbal, donde se debe plasmar que ambos poseen los derechos que las bases legales del país exigen debiendo contar con un equilibrio de fuerzas para cada uno de los involucrados.

- **Derecho colectivo de trabajo:** Según González y Trelles (2021), definió a esta dimensión que, es la sección del derecho laboral que se ocupa de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, las convenciones de negociación colectiva, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho a la huelga. Asimismo, es un área vital de la ley laboral porque regula las relaciones entre los empresarios y los empleados no directamente, sino a través de las relaciones organizativas, en las que los trabajadores organizados tienen la capacidad de negociar con sus empleadores respetados.

- **Derecho de la seguridad social:** Según Velastegui y Santamaría (2021), definieron a esta dimensión que, es la recogida de las actividades realizadas por la sociedad para evitar los riesgos sociales y mitigar sus consecuencias, que se integran en un sistema

de políticas, normas, administración, procedimientos y técnicas. Además, es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y a las familias para garantizar el acceso a la atención sanitaria y la seguridad de la admisión, especialmente en el caso de la edad avanzada, el desempleo, la enfermedad, la discapacidad, los accidentes laborales, el embarazo o la pérdida de apoyo familiar.

- **Derecho procesal de trabajo:** De acuerdo a Velastegui y Santamaría (2021), definieron que esta dimensión precisa que, es la rama del derecho que se ocupa de las actividades regidas por el estado, involucra las normas que rigen las relaciones laborales desde un punto de vista jurídico y económico. Además, es la rama de la ciencia jurídica que prescribe normas instrumentales para la aplicación de la ley; disciplina las actividades de los jueces y de las partes en todo lo relacionado con la materia laboral.

Teorías y/o leyes de los derechos laborales

“Las leyes de derechos laborales están diseñadas para proteger a los trabajadores de condiciones injustas, estableciendo estándares mínimos en áreas como el salario, las horas de trabajo, la seguridad laboral y la protección contra la discriminación". (United Nations, 2015)

Las leyes internacionales de los derechos laborales, como las establecidas por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, promueven la dignidad del trabajador a través de la protección contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación y garantizan

el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva (International Labour Organization, 2018).

La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, incluyendo aspectos sobre el contrato de trabajo, salario y condiciones laborales (Congreso de la Nación Argentina, 1974).

"La Ley Federal del Trabajo de México regula los derechos laborales, incluyendo la jornada laboral, el salario mínimo, y las condiciones de trabajo, con el objetivo de promover relaciones laborales justas y equitativas". (Congreso de la Unión, 2022)

"El Código del Trabajo de Chile regula las relaciones laborales, estableciendo disposiciones sobre contratos de trabajo, jornada laboral, remuneraciones y derechos fundamentales de los trabajadores". (Congreso Nacional de Chile, 2002)

"La Ley General de Trabajo establece las disposiciones básicas para las relaciones laborales en Perú, incluyendo los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como las normas sobre la jornada laboral, salario, y condiciones de trabajo". (Congreso de la República del Perú, 1973)

La Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece el marco normativo para la protección de los trabajadores en Perú, abordando aspectos como la prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo seguras y la promoción de la salud ocupacional (Congreso de la República del Perú, 2011).

"La Ley Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula las relaciones laborales en Perú, estableciendo normas sobre contratos de trabajo, jornada laboral, salario mínimo, y la terminación de la relación laboral". (Congreso de la República del Perú, 1997)

"La Ley Nº 27671 regula la jornada laboral, los horarios de trabajo y las condiciones para el trabajo en sobretiempo, buscando establecer un equilibrio entre la productividad y el bienestar del trabajador". (Congreso de la República del Perú, 2002)

Vulneración de los derechos laborales

"La vulneración de los derechos laborales se manifiesta en diversas formas, incluyendo la falta de pago, las condiciones laborales inseguras y el despido injustificado, lo que impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores". (Bermúdez, 2021)

"La vulneración de los derechos laborales puede incluir prácticas como el acoso laboral, la negación de salarios justos y la falta de condiciones de trabajo seguras, lo que resulta en la explotación de los trabajadores". (Ramírez y Soto, 2022)

"La vulneración de los derechos laborales no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que también socava la estructura social y económica de las comunidades, perpetuando la pobreza y la desigualdad". (González, 2023)

La vulneración de los derechos laborales se evidencia a través de prácticas como la falta de contratos formales, el incumplimiento de las jornadas laborales y la ausencia de medidas de seguridad, lo que expone

a los trabajadores a condiciones de precariedad (Fernández y Morales, 2024).

2.3. Definición de términos básicos

- **Contratación:** Es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio (Enciclopedia, 2014).

- **Contrato:** Es un acuerdo entre dos o más partes, con el fin de instaurar, regular, transformar o finalizar una relación legal de tipo patrimonial. Encontramos la base conforme a los criterios definidos en el artículo 1351 del Código Civil peruano (Conceptos Jurídicos.com, 2024).

- **Trabajador:** Es aquel individuo que se dedica a una determinada labor para la cual fue contratado a cambio de un sueldo o salario (Facturama Blog, 2023).

- **Vulneración de derechos:** Corresponde a cualquier transgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación. Independientemente de ello, cualquier vulneración de derechos es grave, por lo que los Estados deben realizar todas las acciones destinadas a prevenir estos hechos y a entregar mecanismos de

restitución de derechos una vez ya vulnerados (Defensoría de la Niñez, 2022).

- **Derecho:** “Es el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad, inspirado en postulados de justicia”. (Pérez y Merino, 2023)

- **Laboral:** “El término es definido como un adjetivo que se aplica para referirse a la ejecución de actividades vinculadas con el trabajo o empleo”. (Pérez, 2023)

- **Municipalidad:** Según INEI (2017) “Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades)”.

- **Obediencia:** La obediencia suele concretarse a partir de obligaciones o prohibiciones que implican la realización u omisión de ciertas acciones. El concepto contempla la subordinación de la voluntad individual a una figura de autoridad, que puede ser tanto un individuo como un grupo o un concepto (Pérez y Merino, 2022).

- **Prestación de servicio:** “Es un acuerdo civil ampliamente utilizado en Perú y es importante saber qué es y cómo funciona. Aquí están todos los detalles que debes conocer y más”. (Fernández, 2023)

- **Relación laboral:** “La relación laboral es aquella que se establece

entre el trabajo y el capital en el proceso productivo". (Hernández, 2020)

- **Remuneración:** La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.).

- **Normas jurídicas:** "Es un enunciado que contiene derechos u obligaciones para las personas en un determinado territorio. Las normas jurídicas componen como ley que son el ordenamiento jurídico de un territorio". (Trujillo, 2020)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho individual de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

- La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho de la seguridad social en La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

2.5. Variables de estudio

2.5.1. Identificación de las variables de estudio

- Contratación laboral
- Derechos laborales

2.5.2. Definición conceptual de las variables de estudio

- **Variable contratación laboral:** Armando; citado por Becerra y Callirgos (2022), el contrato laboral o de trabajo, se entiende porque es legal para el proceso económico, importante para la sociedad y cualquier sistema de gobierno, sin ningún rechazo, cumple con los requisitos humanos desde la posición más

simple hasta la más compleja.

- **Variable Derechos laborales:** Reyes; citado por Huamani, (2023), definió que los derechos laborales surgen de la “Ley del Trabajo"; que se vincula entre los trabajadores y empleadores para lograr el equilibrio, entre los propios derechos y también en sus obligaciones, logrando así mediante este tipo de actos generar y sobre todo mantener una actitud equilibrada que conlleva a una armonía dentro del plano social.

2.5.3. Definición operacional de las variables de estudio

- **Variable Contratación laboral:** El contrato laboral en este estudio se definió operacionalmente mediante ítems de las dimensiones (subordinación, exclusividad, y onerosidad) en un cuestionario con escalas de Likert.

- **Variable Derechos laborales:** El derecho laboral en este estudio se definió operacionalmente mediante ítems de las dimensiones (derecho individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo, derecho de la seguridad social, derecho procesal de trabajo) en un cuestionario con escalas de Likert.

2.5.4. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Contratación laboral	Subordinación	Obediencia Indicaciones
	Exclusividad	Determinación del contrato Personalísimo Prestación de servicio
	Onerosidad	Relación laboral Remuneración
Derechos laborales	Derecho individual de trabajo	Normas Jurídicas Condiciones individuales Equilibrio de fuerzas
	Derecho colectivo de trabajo	Interés colectivo Convenio colectivo Garantía de libertar
	Derecho de la seguridad social	Derecho a la salud Asistencia médica Servicios necesarios
	Derecho procesal de trabajo	Sentencia justa Resolución de conflicto de trabajo Principio de justicia

Fuente: Extraído y Adaptado de Zavaleta (2022).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación fue básica, al respecto Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), indicaron que la investigación básica es aquella idea que nace en el investigador con la finalidad de conocer un determinado problema en su entorno social, con la finalidad de dar a conocer nuevas ideas que responderán a las cuestiones planteadas las mismas que servirán como base para iniciar la presente investigación.

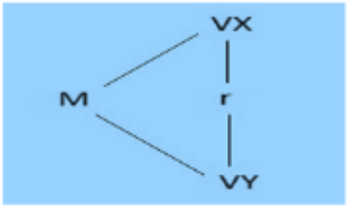
El nivel de investigación fue de nivel no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), se define como la investigación que se realiza sin manipula deliberadamente las variables (p.152).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de este estudio fue descriptivo correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), precisó un estudio de este alcance es porque buscará establecer la correlación entre las variables de investigación. Al respecto también se tiene a Hernández, Fernández y Baptista (2016), precisaron que este estudio buscará establecer la correlación entre las variables de investigación.

Figura 1

Diseño del estudio



Dónde:

M = Muestra.

Vx = Medición de la variable 1 Contratación laboral.

Vy = Medición de la variable 2 Derecho laboral.

r = Relación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

En el estudio se consideró como población los 1087 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Tabla 2

Población de la investigación

Condición del personal	Cantidad
Empleados nombrados	79
Empleados contratados	38
Obreros nombrados	19
Obreros contratados	258
CAS Indeterminado	413
CAS Indeterminado-Adicional	2
CAS Transitorio	71
Transitorio Proceso N° 003-2024-ADICIONAL	3
CAS Proceso N° 001-2024	19
CAS Directivo	44
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 104-106	15
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 1700-1702	4
Transitorio Proceso N° 003-2024 CERT 1700-1702-ADICIONAL	1
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 0006	2
Transitorio Proceso N° 002-2024 SEG CIUDADANIA	41
Transitorio Proceso N° 003-2024 SEG CIUDADANIA-ADICIONAL	78
Total	**1087**

Fuente: Extraído de la oficina de recursos humanos de la MPCP.

3.3.2. Muestra

Para la muestra se ha considerado a 284 trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; tal como se detalla en la

siguiente tabla:

Tabla 3

Muestra de la investigación

Condición del personal	Cantidad
Empleados nombrados	20
Empleados contratados	20
Obreros nombrados	5
Obreros contratados	60
CAS Indeterminado	60
CAS Indeterminado-Adicional	2
CAS Transitorio	20
Transitorio Proceso N° 003-2024-ADICIONAL	3
CAS Proceso N° 001-2024	5
CAS Directivo	30
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 104-106	5
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 1700-1702	2
Transitorio Proceso N° 003-2024 CERT 1700-1702-ADICIONAL	1
Transitorio Proceso N° 002-2024 CERT 0006	1
Transitorio Proceso N° 002-2024 SEG CIUDADANIA	20
Transitorio Proceso N° 003-2024 SEG CIUDADANIA-ADICIONAL	30
Total	**284**

Fuente: Extraído de la oficina de Recursos Humanos de la MPCP.

Para establecer el tamaño de la muestra de la presente investigación, se utilizará la fórmula del muestreo aleatorio simple, así:

$$n = \frac{z^2.\, p.\, qN}{e^2(N-1) + z^2.\, p.\, q}$$

Donde:

Población (N): 1087

Nivel de confiabilidad al: 95%

Valor de la distribución (z): 1.96

Margen de error (e): 0.05

Porcentaje de aceptación (p): 0.5

Porcentaje de no aceptación (q): 0.5

Reemplazando:

$$n = \frac{(1{,}96)^2.(0{,}5).(0{,}5)(1087)}{(0{,}05)^2(1087-1)+(19{,}6)^2.(0{,}5).(0{,}5)}$$

n = 284

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. La técnica

Se empleó la técnica de la encuesta, para poder aplicar los cuestionarios a los 284 trabajadores municipales.

3.4.2. El instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 284 trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- **Instrumento de recolección 1**

  El primer cuestionario evaluó la Variable 1: Contratación de los trabajadores**.** Este instrumento empleó una escala tipo Likert con las opciones: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), además de niveles de valoración: bueno, regular y malo.

- **Instrumento de recolección 2**

  El segundo cuestionario midió la Variable 2: Derechos laborales. También utilizó una escala Likert con las categorías: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), complementada con niveles de valoración: alto, regular y bajo.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez

La validez de los dos instrumentos se determinó mediante la aplicación de fichas de juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

3.5.2. Confiabilidad

La confiabilidad se calculó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, procesado a través de un software estadístico, con el fin de verificar la consistencia interna de los instrumentos.

3.6. Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información se realizó mediante el uso del software estadístico SPSS versión 29.0, lo que permitió expresar los datos de manera cuantitativa. La presentación de los resultados se efectuó a través de estadística descriptiva, utilizando tablas y gráficos de barras. Asimismo, se aplicó estadística inferencial, incorporando pruebas de normalidad y pruebas de contraste de hipótesis, empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman o el coeficiente r de Pearson, según correspondió.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados

Tabla 4

Contratación de los trabajadores y los derechos laborales

Cuadro de doble entrada			Variable 2 Vulneración de sus derechos laborales			Total
			Alta	Media	Baja	
Variable 1 Contratación de los trabajadores	Adecuado	Frecuencia	32	0	0	32
		Porcentaje	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Moderado	Frecuencia	0	199	6	205
		Porcentaje	0,0%	70,1%	2,1%	72,2%
	Inadecuado	Frecuencia	0	0	47	47
		Porcentaje	0,0%	0,0%	16,5%	16,5%
	Total	Frecuencia	32	199	53	284
		Porcentaje	11,3%	70,1%	18,7%	100,0%

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

Figura 2

Gráfico de barra 3D sobre la contratación de los trabajadores y los derechos laborales



Fuente: Tabla 4.

Luego de aplicar y procesar los cuestionarios, nos arrojó que el 75% de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afirmaron que la contratación de los trabajadores y la vulneración de los derechos laborales es moderado y media respectivamente.

Tabla 5

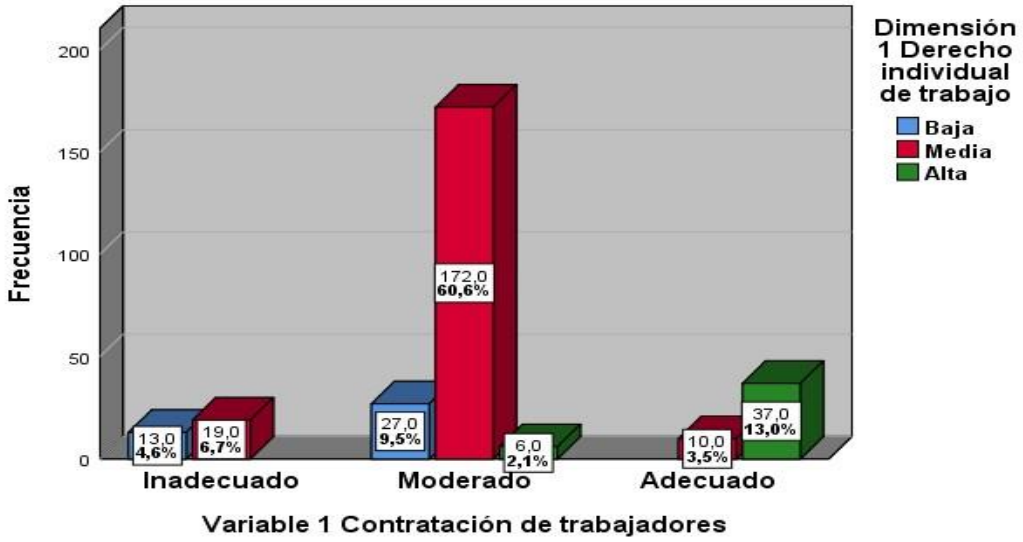
Contratación de los trabajadores y el derecho individual de trabajo

Cuadro de doble entrada			Dimensión 1 Derecho individual de trabajo			Total
			Alta	Media	Baja	
Variable 1 Contratación de los trabajadores	Adecuado	Frecuencia	13	19	0	32
		Porcentaje	4,6%	6,7%	0,0%	11,3%
	Moderado	Frecuencia	27	172	6	205
		Porcentaje	9,5%	60,6%	2,1%	72,2%
	Inadecuado	Frecuencia	0	10	37	47
		Porcentaje	0,0%	3,5%	13,0%	16,5%
	Total	Frecuencia	40	201	43	284
		Porcentaje	14,1%	70,8%	15,1%	100,0%

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

Figura 3

Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho individual de trabajo



Fuente: Tabla 5.

Luego de aplicar y procesar los cuestionarios, nos arrojó que el 60.6% de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afirmaron que la contratación de los trabajadores y la vulneración del derecho individual de trabajo es moderado y media respectivamente.

Tabla 6

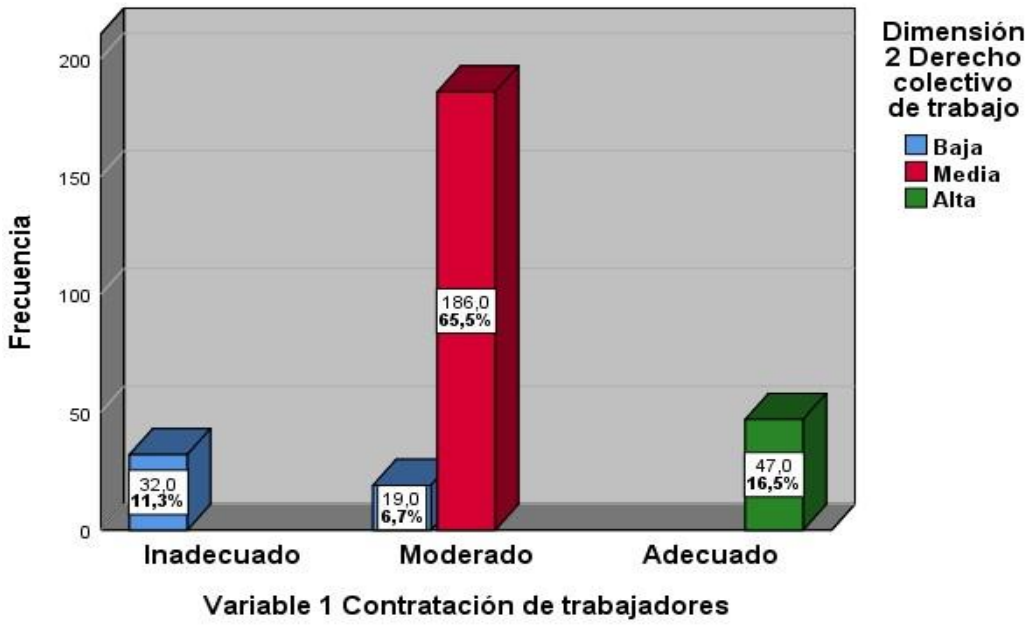
Contratación de los trabajadores y el derecho colectivo de trabajo

Cuadro de doble entrada			Dimensión 1 Derecho colectivo de trabajo			Total
			Alta	Media	Baja	
Variable 1 Contratación de los trabajadores	Adecuado	Frecuencia	32	0	0	32
		Porcentaje	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Moderado	Frecuencia	19	186	0	205
		Porcentaje	6,7%	65,5%	0,0%	72,2%
	Inadecuado	Frecuencia	0	0	47	47
		Porcentaje	0,0%	0,0%	16,5%	16,5%
Total		Frecuencia	51	186	47	284
		Porcentaje	18,0%	65,5%	16,5%	100,0%

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

Figura 4

Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho colectivo de trabajo



Fuente: Tabla 6.

Luego de aplicar y procesar los cuestionarios, nos arrojó que el 65.6% de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afirmaron que la contratación de los trabajadores y la vulneración del derecho colectivo de trabajo es moderado y media respectivamente.

Tabla 7

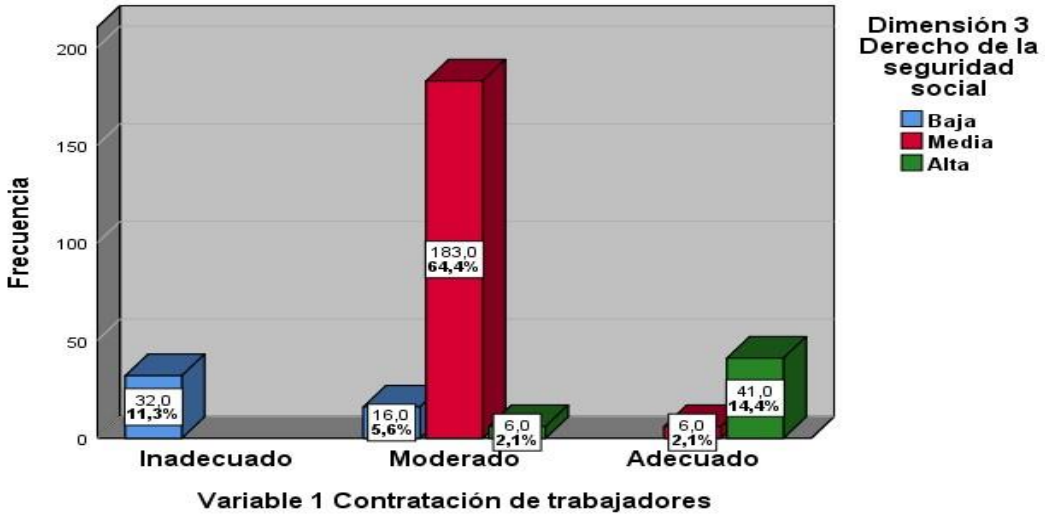
Contratación de los trabajadores y el derecho de la seguridad social

Cuadro de doble entrada			Dimensión 1 Derecho a la seguridad social			Total
			Alta	Media	Baja	
Variable 1 Contratación de los trabajadores	Adecuado	Frecuencia	32	0	0	32
		Porcentaje	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Moderado	Frecuencia	16	183	6	205
		Porcentaje	5,6%	64,4%	2,1%	72,2%
	Inadecuado	Frecuencia	0	6	41	47
		Porcentaje	0,0%	2,1%	14,4%	16,5%
	Total	Frecuencia	48	189	47	284
		Porcentaje	16,9%	66,5%	16,5%	100,0%

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

Figura 5

Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho de la seguridad social



Fuente: Tabla 7.

Luego de aplicar y procesar los cuestionarios, nos arrojó que el 65.4% de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afirmaron que la contratación de los trabajadores y la vulneración del derecho de la seguridad social es moderado y media respectivamente.

Tabla 8

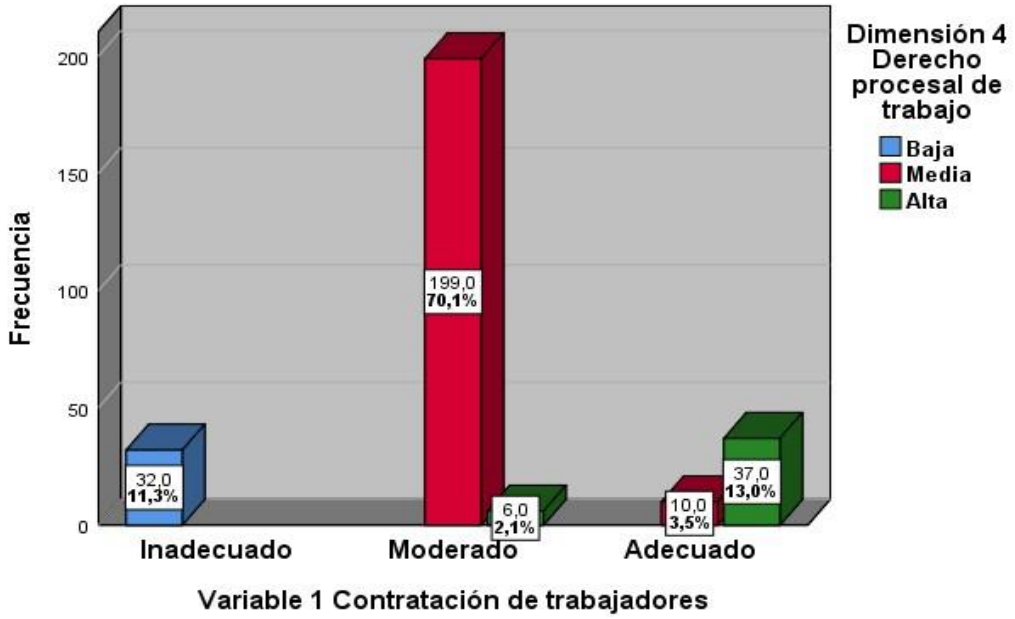
Contratación de los trabajadores y el derecho procesal al trabajo

Cuadro de doble entrada			Dimensión 1 Derecho procesal al trabajo			Total
			Alta	Media	Baja	
Variable 1 Contratación de los trabajadores	Adecuado	Frecuencia	32	0	0	32
		Porcentaje	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Moderado	Frecuencia	0	199	6	205
		Porcentaje	0,0%	70,1%	2,1%	72,2%
	Inadecuado	Frecuencia	0	10	37	47
		Porcentaje	0,0%	3,5%	13,0%	16,5%
	Total	Frecuencia	32	209	43	284
		Porcentaje	11,3%	73,6%	15,1%	100,0%

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

Figura 6

Gráfico de barra 3D Contratación de los trabajadores y el derecho procesal al trabajo



Fuente: Tabla 8.

Luego de aplicar y procesar los cuestionarios, nos arrojó que el 70.1% de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afirmaron que la contratación de los trabajadores y la vulneración del derecho procesal de trabajo es moderado y media respectivamente.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 9

Análisis de normalidad

Variables \ Tipo de normalidad	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 contratación de trabajadores	,375	284	,000
Dimensión 1 derecho individual de trabajo	,356	284	,000
Dimensión 2 derecho colectivo de trabajo	,330	284	,000
Dimensión 3 derecho de la seguridad social	,333	284	,000
Dimensión 4 derecho procesal de trabajo	,379	284	,000
Variable 2 derechos laborales	,368	284	,000

Los datos procesados en la prueba de Kolmogorov Smirnov (Muestra mayor de 50), dieron que todos los Sig fueron menores de 0.05. Por lo tanto, los análisis estadísticos de las hipótesis serán con Spearman.

Tabla 10

Contraste de la hipótesis general

Rho de Spearman		Variable 2 Vulneración de los derechos laborales
Variable 1 Contratación de trabajadores	Índice de relación	,962
	P-valor	,000
	Muestra	284

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

El contraste nos dio un índice de relación de Spearman muy alta de 0.962 y un p-valor de significancia de 0.000, cuyo valor generó la aceptación de la hipótesis principal. Por lo tanto, la contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 11

Contraste de la hipótesis específica 1

Rho de Spearman		Dimensión 1 Derecho individual de trabajo
Variable 1 Contratación de trabajadores	Índice de relación	,626
	P-valor	,000
	Muestra	284

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

El contraste nos dio un índice de relación de Spearman alta de 0.626 y un p-valor de significancia de 0.000, cuyo valor generó la aceptación de la hipótesis específica 1. Por lo tanto, la contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho individual de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 12

Contraste de la hipótesis específica 2

Rho de Spearman		Dimensión 2 Derecho colectivo de trabajo
Variable 1 Contratación de trabajadores	Índice de relación	,905
	P-valor	,000
	Muestra	284

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

El contraste nos dio un índice de relación de Spearman alta de 0.905 y un p-valor de significancia de 0.000, cuyo valor generó la aceptación de la hipótesis específica 2. Por lo tanto, la contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 13

Contraste de la hipótesis específica 3

Rho de Spearman		Dimensión 3 Derecho a la seguridad social
Variable 1 Contratación de trabajadores	Índice de relación	,847
	P-valor	,000
	Muestra	284

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

El contraste nos dio un índice de relación de Spearman muy alta de 0.847 y un p-valor de significancia de 0.000, cuyo valor generó la aceptación de la hipótesis específica 3. Por lo tanto, la contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho de la seguridad social en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 14

Contraste de la hipótesis específica 4

Rho de Spearman		Dimensión 4 derecho procesal de trabajo
Variable 1 Contratación de trabajadores	Índice de relación	,891
	P-valor	,000
	Muestra	284

Fuente: Datos procesados en el SPSS Versión 29.0.

El contraste nos dio un índice de relación de Spearman muy alta de 0.891 y un p-valor de significancia de 0.000, cuyo valor generó la aceptación de la hipótesis específica 4. Por lo tanto, la contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten analizar cómo la contratación de los trabajadores y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se perciben como moderados y con una intensidad media. Los datos reflejan que el 75% de los colaboradores opina que estas vulneraciones, en términos generales, son moderadas, lo cual coincide parcialmente con estudios previos. Este hallazgo sugiere que, aunque la problemática no es grave según la percepción de los trabajadores, sí existe un nivel de afectación que podría tener consecuencias en la estabilidad laboral y en la calidad del clima organizacional.

En cuanto a los derechos laborales individuales y colectivos, se observa que el 60.6% y el 65.6% de los colaboradores, respectivamente, consideran que la vulneración de estos derechos es moderada. Este resultado refleja un panorama similar al que Balda (2023) menciona en su estudio, donde los servidores públicos de Ecuador experimentan vulneraciones a sus derechos debido a la extensión de los contratos temporales, lo que impide la estabilidad laboral. Aunque en el caso de Coronel Portillo no se menciona específicamente la duración de los contratos, sí se evidencia un escenario de moderada afectación a los derechos individuales y colectivos, lo que podría sugerir una falta de garantías en aspectos clave como la estabilidad laboral o el acceso a condiciones justas de trabajo.

Por otro lado, el estudio también arroja que el 65.4 % de los colaboradores percibe una vulneración moderada de los derechos relacionados con la seguridad social. Este porcentaje es ligeramente superior al encontrado por Zavaleta (2022), quien identificó que el 84% de los colaboradores evaluados en su investigación mencionaron que los derechos de seguridad social eran inadecuados. Si bien los contextos de ambos estudios son distintos, el hallazgo en Coronel Portillo muestra que, si bien la afectación a la seguridad social no es extrema, sí está presente en una proporción considerable de los trabajadores.

Asimismo, se encontró que el 70.1% de los colaboradores considera que la vulneración de los derechos procesales de trabajo es moderada. Este resultado es consistente con los hallazgos de Zavaleta (2022), donde el 76% mencionó que los derechos procesales eran inadecuados. Esto refuerza la idea de que existen brechas significativas en los procedimientos legales y formales que protegen los derechos de los trabajadores en el ámbito público, afectando no solo el cumplimiento de la ley sino también la percepción de justicia en el lugar de trabajo.

Finalmente, la comparación con los resultados de Amayo y Castro (2022) es relevante, pues su estudio demuestra cómo las vulneraciones de los derechos laborales pueden afectar negativamente el clima laboral y la salud de los empleados. Aunque en Coronel Portillo los resultados son más moderados en términos de percepción, no debe minimizarse el impacto que estas vulneraciones pueden tener a largo plazo, afectando tanto la productividad como el bienestar de los trabajadores.

En resumen, los resultados obtenidos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo muestran una percepción moderada de vulneración de derechos laborales, tanto individuales como colectivos, con implicaciones importantes en la seguridad social y los derechos procesales de trabajo. Aunque no se presentan niveles de afectación graves, las vulneraciones señaladas podrían escalar y tener consecuencias negativas si no se toman medidas correctivas para mejorar las condiciones laborales y la estabilidad de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una relación significativa y muy alta entre la contratación de los trabajadores y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. El coeficiente de correlación de Spearman (0.962) y el p-valor de 0.000 evidencian una relación positiva fuerte, lo cual permite aceptar la hipótesis principal de la investigación. Estos resultados sugieren que las prácticas de contratación influyen directamente en la protección o vulneración de los derechos laborales, una situación que podría estar impactando negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores municipales.

Al comparar con los estudios previos, es notable la similitud con los hallazgos de Zavaleta (2022), quien encontró una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman de 0.815) entre la contratación laboral y la vulneración de los derechos laborales en un contexto similar. En ambos estudios, la correcta implementación de procesos de contratación parece ser un factor clave para la protección de los derechos laborales. Sin embargo, la magnitud de la correlación encontrada en Coronel Portillo es

aún mayor, lo que sugiere una problemática más aguda en esta municipalidad.

Por otro lado, la hipótesis específica 1, que examina la relación entre la contratación de trabajadores y la vulneración del derecho individual de trabajo, también se aceptó, con un índice de correlación de 0.626 y un p-valor de 0.000. Aunque esta relación es alta, es menor en comparación con las demás hipótesis, lo que podría indicar que la vulneración de los derechos individuales tiene un menor impacto frente a otros derechos laborales. No obstante, sigue siendo significativa y requiere atención. Este hallazgo concuerda con el análisis de Jaramillo (2022), quien señala que las reformas laborales en Ecuador afectaron severamente los derechos individuales de los trabajadores, sugiriendo que este patrón podría repetirse en otros contextos laborales públicos.

Respecto a la vulneración de los derechos colectivos de trabajo, la hipótesis específica 2 mostró una correlación de 0.905, confirmando que la contratación de trabajadores está altamente relacionada con la vulneración de estos derechos. Este resultado es consistente con los antecedentes de Zavaleta (2022), quien también encontró que los derechos colectivos son particularmente sensibles a las prácticas inadecuadas de contratación. En este caso, la alta correlación sugiere que los derechos colectivos, como la sindicalización o la negociación colectiva, están siendo vulnerados en un nivel elevado en Coronel Portillo.

En cuanto a los derechos de la seguridad social, el índice de Spearman de 0.847 y un p-valor de 0.000 permiten aceptar la hipótesis específica 3. Esta correlación muy alta destaca la relación directa entre la

contratación de trabajadores y la vulneración del derecho a la seguridad social, indicando que la contratación ineficiente podría estar privando a los trabajadores de una protección adecuada en este aspecto. Esto refuerza la necesidad de revisar los procesos de contratación para asegurar que se garantice el acceso a la seguridad social, un derecho fundamental.

Finalmente, la hipótesis específica 4, que aborda la vulneración del derecho procesal de trabajo, también mostró una correlación muy alta (0.891). Este hallazgo es especialmente importante porque sugiere que los procedimientos y garantías procesales laborales, como el acceso a la justicia laboral o la posibilidad de reclamar derechos vulnerados, están siendo afectados directamente por la forma en que se contrata a los trabajadores. La fuerte correlación encontrada indica que mejorar los regímenes de contratación podría contribuir significativamente a la protección de estos derechos procesales.

En contraste con los resultados de Canteño y Otivo (2023), quienes encontraron una correlación baja entre las variables relacionadas a los regímenes de contratación de personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales, nuestros hallazgos muestran que, en el caso de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la correlación es mucho más fuerte. Esto podría deberse a diferencias en las muestras o a la naturaleza de los regímenes de contratación, lo cual destaca la necesidad de un análisis más profundo de estos factores.

En conclusión, los resultados de la investigación confirman que la contratación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo está directamente relacionada con la vulneración de los derechos

laborales, con una correlación especialmente alta en los derechos colectivos, de seguridad social y procesales. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar prácticas de contratación que respeten las normativas legales y protejan los derechos laborales, a fin de evitar una mayor afectación a los trabajadores y mejorar el ambiente laboral en la municipalidad.

.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que la contratación de los trabajadores se relaciona de manera significativa y directa con la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2023, dado que el análisis de Spearman arrojó una correlación muy alta ($\rho = 0.962$; $p = 0.000$). Esto evidencia que las prácticas contractuales aplicadas influyen de forma determinante en la garantía o afectación de los derechos laborales del personal municipal.

- Respecto al derecho individual de trabajo, se determinó que la contratación de los trabajadores guarda una relación significativa con su vulneración**,** sustentado en un coeficiente de correlación alto ($\rho = 0.626$; $p = 0.000$). Los resultados muestran que las condiciones contractuales aplicadas no aseguran plenamente la estabilidad y protección individual del trabajador, lo que se refleja en percepciones mayoritarias de afectación moderada.

- Se concluye también que la contratación laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho colectivo de trabajo**,** ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman elevado ($\rho = 0.905$; $p = 0.000$). Esto denota la existencia de limitaciones en el ejercicio de derechos colectivos como la sindicalización,

negociación y representación, influenciadas por la modalidad y condiciones de contratación vigentes.

- En cuanto al derecho a la seguridad social, se evidencia una relación significativa y de nivel muy alto entre la contratación laboral y su vulneración ($\rho = 0.847$; $p = 0.000$). Los resultados reflejan que la naturaleza de los contratos afecta directamente el acceso oportuno y adecuado a los sistemas de seguridad social, lo que constituye un riesgo para la protección social integral del trabajador.

- Finalmente, se concluye que la contratación de los trabajadores se relaciona de forma significativa y muy alta con la vulneración del derecho procesal de trabajo ($\rho = 0.891$; $p = 0.000$). Las prácticas contractuales condicionan la posibilidad de ejercer adecuadamente los mecanismos de defensa y procedimientos laborales, afectando el acceso efectivo a la tutela procesal.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar procedimientos de contratación más transparentes y ajustados a la normativa laboral vigente en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Es fundamental que se respete la formalidad en los contratos y que se promueva una política de contratación que garantice la estabilidad laboral y el respeto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

- Se sugiere establecer un sistema de supervisión más riguroso sobre los procesos de contratación y su cumplimiento con los derechos laborales. La creación de una oficina de control interno o la asignación de personal especializado podría ayudar a identificar y corregir prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores, como la falta de acceso a la seguridad social o a los derechos procesales.

- Es recomendable desarrollar programas de capacitación dirigidos tanto a los responsables de la gestión de recursos humanos como a los propios trabajadores sobre la importancia de respetar los derechos laborales y los procedimientos legales en la contratación. Este tipo de capacitación podría reducir las prácticas abusivas y aumentar el conocimiento de los empleados sobre sus derechos, promoviendo un entorno laboral más justo.

- Se recomienda fomentar espacios de diálogo y concertación entre las autoridades municipales y los trabajadores para abordar la problemática de la vulneración de derechos laborales. El establecimiento de mesas de trabajo o comisiones mixtas que incluyan a representantes de los empleados podría contribuir a la resolución de conflictos laborales y a la mejora de las condiciones contractuales y laborales en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acemoglu, D. (2022). Obedience in the Labour Market and Social Mobility: A Socioeconomic Approach. Economica, 1(1), 1-14.

Agudo Duran, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato.*

Amayo Ramírez, A., & Castro Ramírez, C. (2022). *Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021*.

Balda Valdiviezo, J. I. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador. Frónesis, 30(2), 104-123.

Becerra Mundaca, O., & Callirgos Zavala, L. (2022). *Contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Florencia de Mora, 2022.*

Befort, S. F., & Budd, J. W. (2009). *Invisible hands, invisible objectives: Bringing workplace law and public policy into focus*. Stanford University Press.

Bermúdez, J. (2021). *Derechos laborales: Fundamentos y vulneraciones*. Editorial Universitaria.

Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. MIT Press.

Canteño Gavino, R. C., & Otivo Shupingahua, V. (2023). *Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*.

Castillo, C. L. (2017). *Derecho al trabajo y proceso de amparo. Lima: Palestra*.

Castillo Santisteban, G. (2021). *Derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta*.

Conceptos Jurídicos.com (2024). *Definición de contrato.*

Congreso de la Nación Argentina. (1974). *Ley Nº 20744, Ley de Contrato de Trabajo*.

Congreso de la República del Perú. (1973). *Ley Nº 25129, Ley General de Trabajo*.

Congreso de la República del Perú. (1997). *Ley Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley Nº 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*.

Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal del Trabajo*.

Congreso Nacional de Chile. (2002). *Código del Trabajo*.

Defensoría de la Niñez. (2022). *¿Qué se entiende por vulneración de Derechos?.*

Denegri Taipicuri, G. (2018). *El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la municipalidad de Carabayllo 2017*.

Enciclopedia. (2014). *Definición de contratación.*

Facturama Blog. (2023). *Definición de trabajador.*

Fernández, A. (2023). *Prestación de Servicios: Qué Es y Cómo Funciona.*

Fernández, R., & Morales, S. (2024). *Derechos laborales y su vulneración: Un enfoque desde la justicia social*. Revista Internacional de Derecho Laboral, 12(1), 22-39.

Gutiérrez, A., & Rodríguez, T. (2023). *Tipología de contratos laborales: Estructura y regulación*. Revista de Estudios Laborales, 14(3), 55-78.

González, A. (2023). *Derechos laborales y su vulneración: Implicaciones sociales y económicas*. Editorial Trabajo Digno.

González, C., & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC,* 6(3), 137-156.

Haglund, B., & Bostrom, L. (2022). Everyday practices in Swedish school-age educare centres: a reproduction of subordination and difficulty in fulfilling their mission. Early Child Development and Care, 192(2), 248-262.

Handy, J., Gradner, D., & Davy, D. (2020). Relational Expectations and Transactional Obligations: Incompatible Psychological Contracts and Triadic Employment Relationships. Sage Open, 10(2), 1-11.

Hernández, H. (2020). *Relación laboral: Definición, características y tipos.*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. (6 ed.). Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hidalgo Romero, M., & Serrano Manrique, K. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú*.

Huamani Gamboa, Y. (2023). *La vulneración de los derechos laborales por la suspensión perfecta en el Perú 2021*.

INEI. (2017). *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2017.*

International Labour Organization. (2018). *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action*. ILO.

Jaramillo Karolys, E. N. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia.*

Jiménez Silva, C. (2020). El aislamiento obligatorio en tiempo de COVID-19y la cláusula resolutoria como forma de extinguir el vínculo laboral. Actualidad Laboral. Revista Actualidad Laboral, 12.

Makoya, K. (2021). Hiring people with disabilities leads to increased psychological safety and increased labour productivity for companies. Impact, 1(3), 56-57.

Martínez, L. (2023). *Los tipos de contratos laborales en el marco de la legislación vigente*. Editorial Jurídica.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Remuneraciones.*

Morales Juárez, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo*.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Pérez, J., & López, M. (2022). *Tipos de contratación laboral: Un análisis comparativo*. Editorial Derecho y Trabajo.

Pérez, J., & Merino, M. (2022). *Obediencia - Qué es, en la religión, definición y concepto.*

Pérez, J., & Merino, M. (2023). *Derecho - Qué es, características, definición y concepto.*

Pérez, M. (2023). *Definición de Laboral.*

Ramírez, L., & Soto, M. (2022). *Vulneración de derechos laborales en el contexto actual: Un análisis crítico*. Revista de Derecho Laboral, 15(2), 45-67.

Roba, R. (2020). Specific Clauses In The Individual Employment Contract. Curentul Juridic, 82(3), 49-56.

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2011). *The organization of employment: An international perspective*. Palgrave Macmillan.

Saucedo Villar, L. A. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*.

Sivirichi Anampa, M. F. (2022). *Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021*.

Sudhir, A. (2021). Proceso de contratación asistido por IA y trabajadores de mayor edad: un estudio exploratorio, *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. ISSN: 2349-5162, vol. 8, nº 1, pp. 681-687.

Trujillo, E. (2020). *Norma jurídica*.

United Nations. (2015). *Universal declaration of human rights and the protection of labour rights*. United Nations.

Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. Bolentín De Coyuntura, (22), 20–23.

Velastegui Meléndez, S., & Santamaría Velasco, J. (2021). Vulneración del Derecho al Trabajo por compras de renuncias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Sociedad y Tecnología*, 4(S2), 667-679.

Yanac Polo, E. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020*.

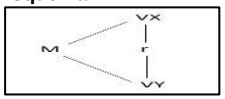
Zavaleta Delgado, M. L. (2022). *Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén 2022.*

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES		INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?	**Objetivo General** Determinar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.	**Hipótesis General** La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.	Contratación de trabajadores	Subordinación	Obediencia Indicaciones Determinación del contrato	**Tipo:** Básica **Nivel:** No experimental **Diseño:** Descriptivo correlacional. **Esquema:**  **Población y muestra:** La población será 400 y muestra 196 trabajadores contratados de la municipalidad provincial de coronel Portillo. **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionarios **Validez y confiabilidad:** Juicio de expertos y alfa de Cronbach.
				Exclusividad	Personalísimo Prestación de servicio	
				Onerosidad	Relación laboral Remuneración	
Problemas Específicos ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho individual de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023? ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023? ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho de la seguridad social en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023? ¿De qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?	**Objetivos Específicos** Establecer de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho individual de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. Indicar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. Demostrar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho de la seguridad social en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. Precisar de qué manera la contratación de los trabajadores se relaciona con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.	**Hipótesis Específicas** La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho individual de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho colectivo de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho de la seguridad social en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. – La contratación de los trabajadores se relaciona significativamente con la vulneración del derecho procesal de trabajo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.	Derechos laborales	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas Condiciones individuales Equilibrio de fuerzas	
				Derecho colectivo de trabajo	Interés colectivo Convenio colectivo Garantía de libertar	
				Derecho de la seguridad social	Derecho a la salud Asistencia médica Servicios necesarios	
				Derecho procesal de trabajo	de Sentencia justa Resolución de conflicto trabajo Principio de justicia	

ANEXO 2

CUESTIONARIOS PARA RECOLECTAR DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 1
CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto al estudio "*Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023*".

Instrucciones: El cuestionario está elaborado con 12 ítems de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la variable 1, con una valoración para cada afirmación que se muestra:

Siempre (5), casi siempre (4), regular (3), casi nunca (2), nunca (1)

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Subordinación					
01	Usted considera que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral del trabajador de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
02	Usted considera que la disciplina interna que existe en la municipalidad provincial de coronel Portillo permite que los trabajadores cumplan con obedecer a sus superiores.					
03	Usted considera que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo de los diferentes regímenes laborales.					
04	Usted considera las indicaciones dadas por los funcionarios y autoridades de la municipalidad provincial de Coronel Portillo le permiten a usted desarrollar sus funciones laborales dentro de su horario de trabajo					
05	Usted considera que la municipalidad provincial de Coronel Portillo comunica con 15 días de anticipación al trabajador sobre el cese de la determinación del contrato					
06	Usted considera que la municipalidad provincial de Coronel Portillo informa a los trabajadores que culminan su contrato sobre cómo deben proceder a solicitar sus beneficios sociales					
	Exclusividad					
07	Usted considera que el servicio que se brinda en la municipalidad provincial de Coronel Portillo es personalísimo de parte de los trabajadores.					
08	Usted considera que los funcionarios y jefes de área de la municipalidad provincial de Coronel Portillo no permiten que las funciones que poseen los trabajadores lo lleven a cabo otro empleado de distinta área					

09	Usted considera que la prestación de servicio de la municipalidad provincial de Coronel Portillo depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra					
10	Usted considera que los funcionarios y jefes de área de la municipalidad provincial de Coronel Portillo controlan a todos los trabajadores que cumplan adecuadamente la prestación de servicios a los usuarios					
	Onerosidad					
11	Usted considera que la relación laboral de la municipalidad provincial de Coronel Portillo está condicionada por el tipo de contrato.					
12	Usted considera que la relación laboral de la municipalidad provincial de Coronel Portillo está condicionada por el régimen laboral.					
13	Usted considera que todos aquellos trabajadores que realizan las mismas funciones en la municipalidad provincial de Coronel Portillo perciben la misma remuneración.					
14	Usted considera que algunos aquellos trabajadores que realizan las mismas funciones en la municipalidad provincial de Coronel Portillo perciben la misma remuneración.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 2

DERECHOS LABORALES

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto al estudio "*Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023*".

Instrucciones: El cuestionario está elaborado con 12 ítems de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la variable 1, con una valoración para cada afirmación que se muestra:

Siempre (5), casi siempre (4), regular (3), casi nunca (2), nunca (1)

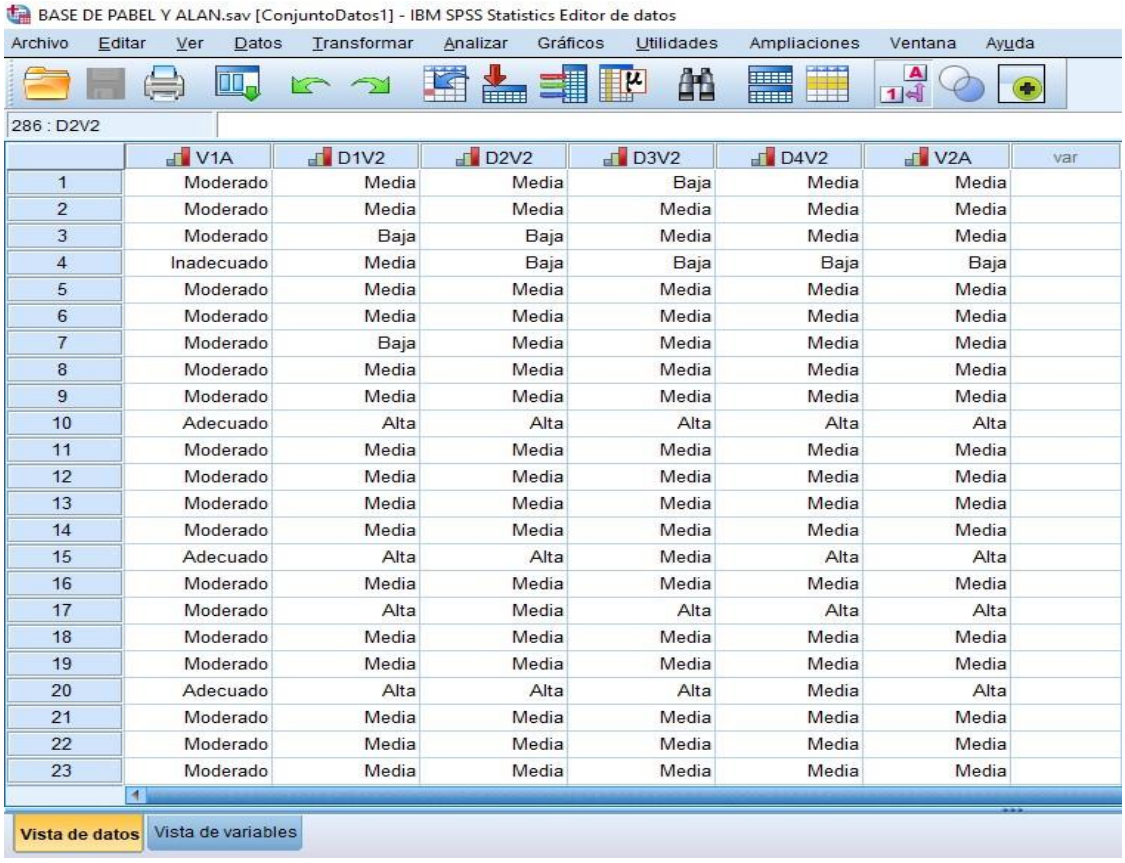
Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Derecho Individual de trabajo					
01	Usted considera que todos los derechos laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo están contemplados en las normas jurídicas.					
02	Usted considera que las condiciones individuales en la municipalidad provincial de coronel Portillo están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador.					
03	Usted considera que el equilibrio de fuerzas varía de un régimen laboral a otro en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
	Derecho Colectivo de trabajo					
04	Usted considera que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo					
05	Usted considera que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo					
06	Usted considera que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo					
	Derecho de la Seguridad social					
07	Usted considera que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro en la municipalidad provincial de Coronel Portillo					
08	Usted considera que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
09	Usted considera que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					

	Derecho Procesal de trabajo					
10	Usted considera que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
11	Usted considera que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador en la municipalidad provincial de Coronel Portillo					
12	Usted considera que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					

ANEXO 4

BASE DE DATOS



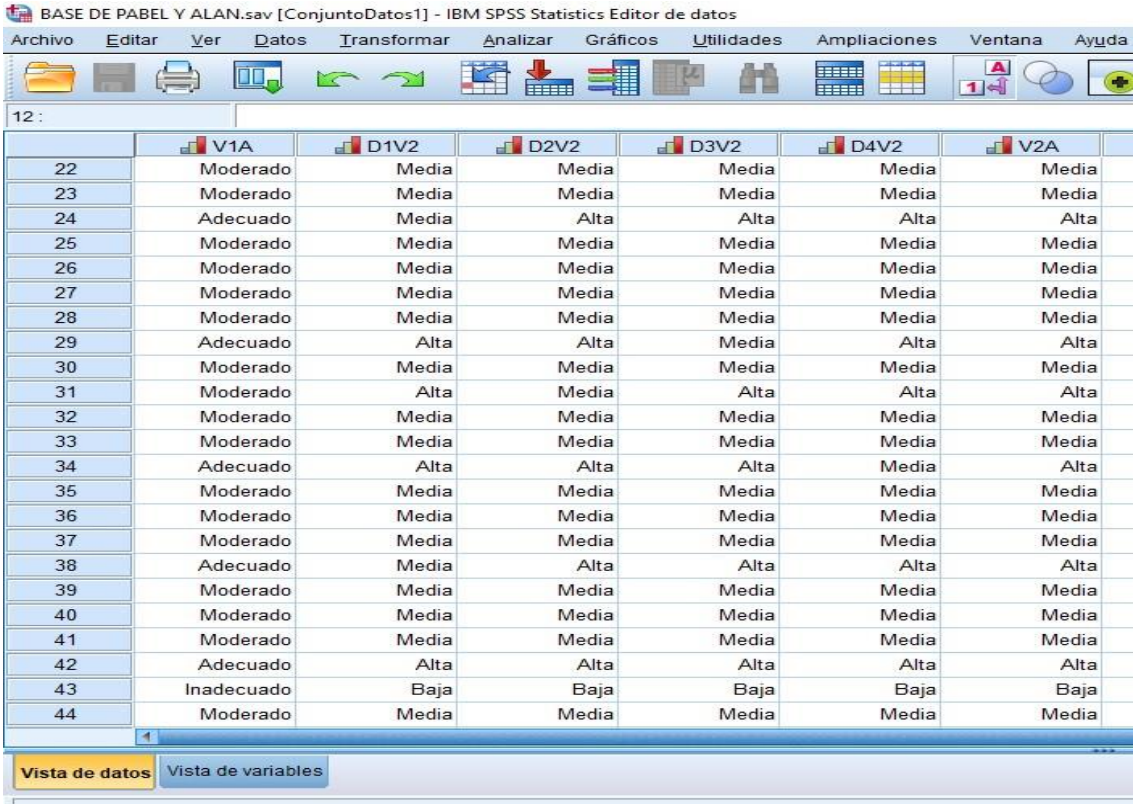
BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

286 : D2V2

	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A	var
1	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media	
2	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
3	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media	
4	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja	
5	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
6	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
7	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media	
8	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
9	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
10	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	
11	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
12	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
13	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
14	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
15	Adecuado	Alta	Alta	Media	Alta	Alta	
16	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
17	Moderado	Alta	Media	Alta	Alta	Alta	
18	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
19	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
20	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Media	Alta	
21	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
22	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	
23	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media	

Vista de datos Vista de variables



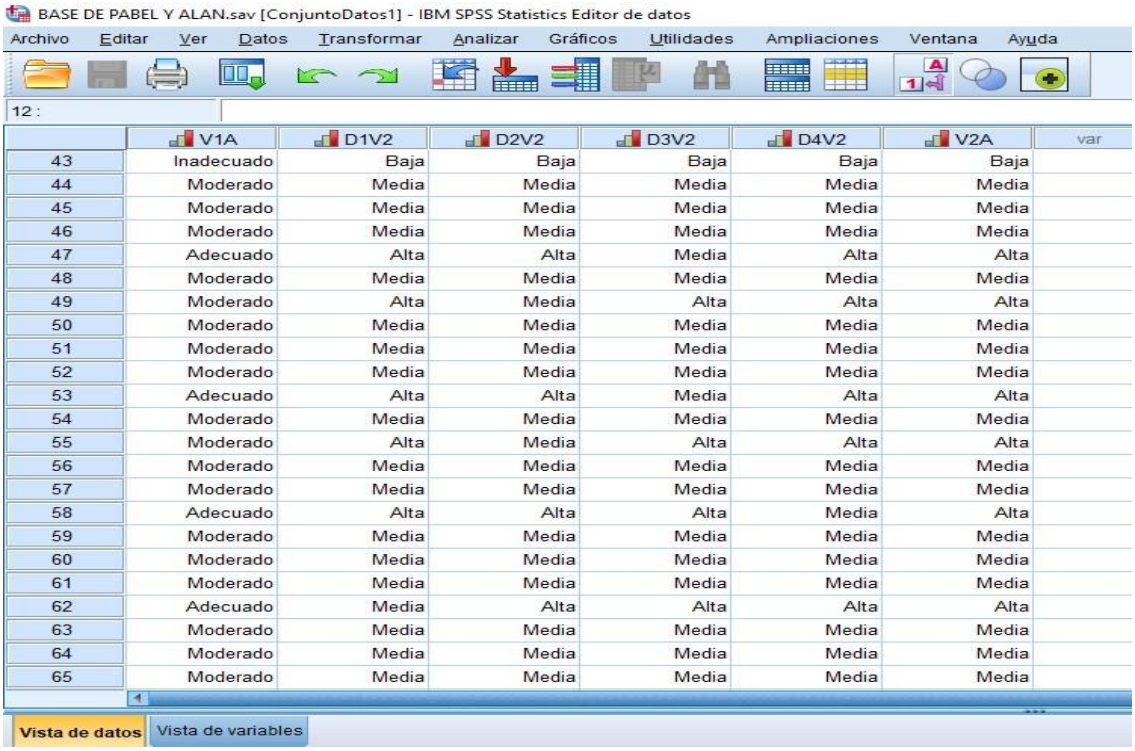
BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

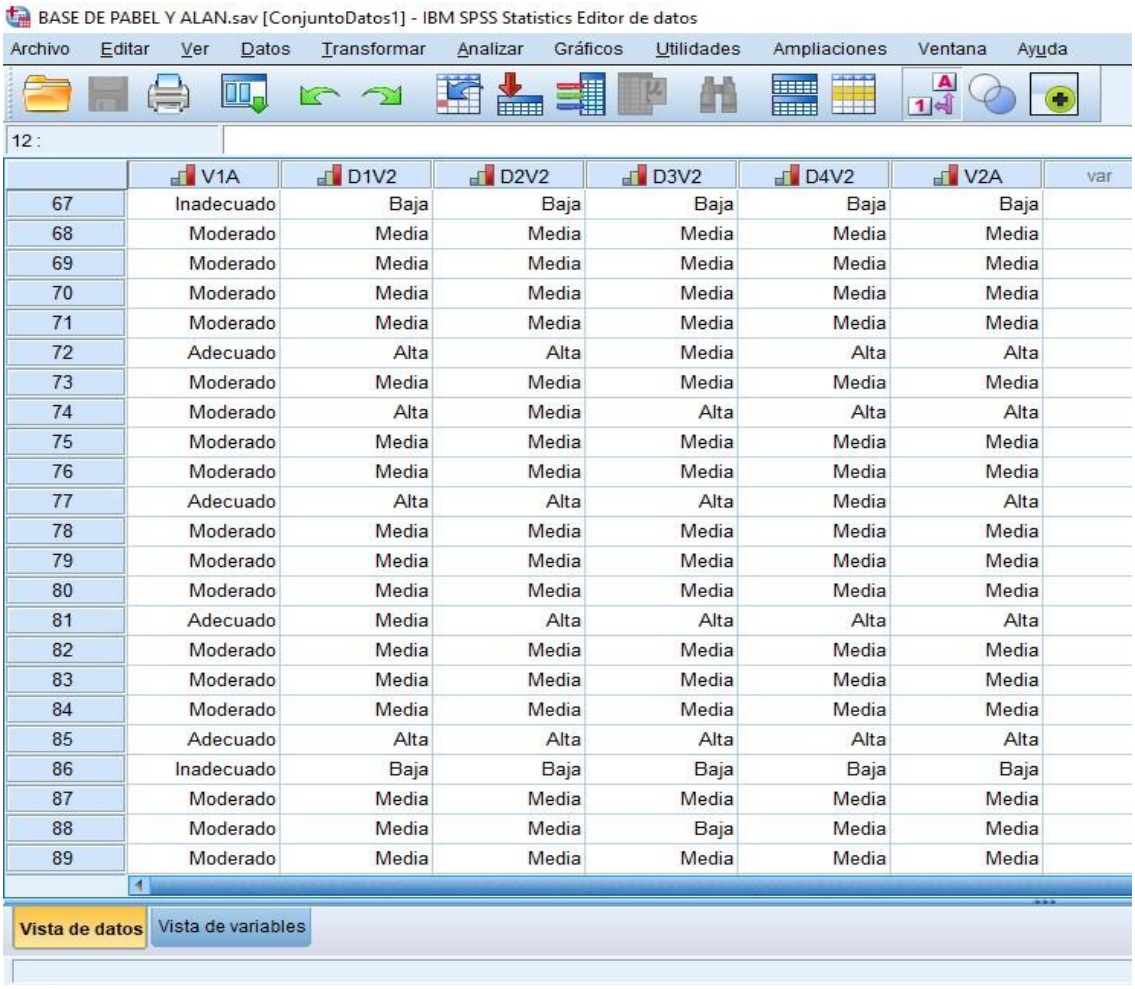
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

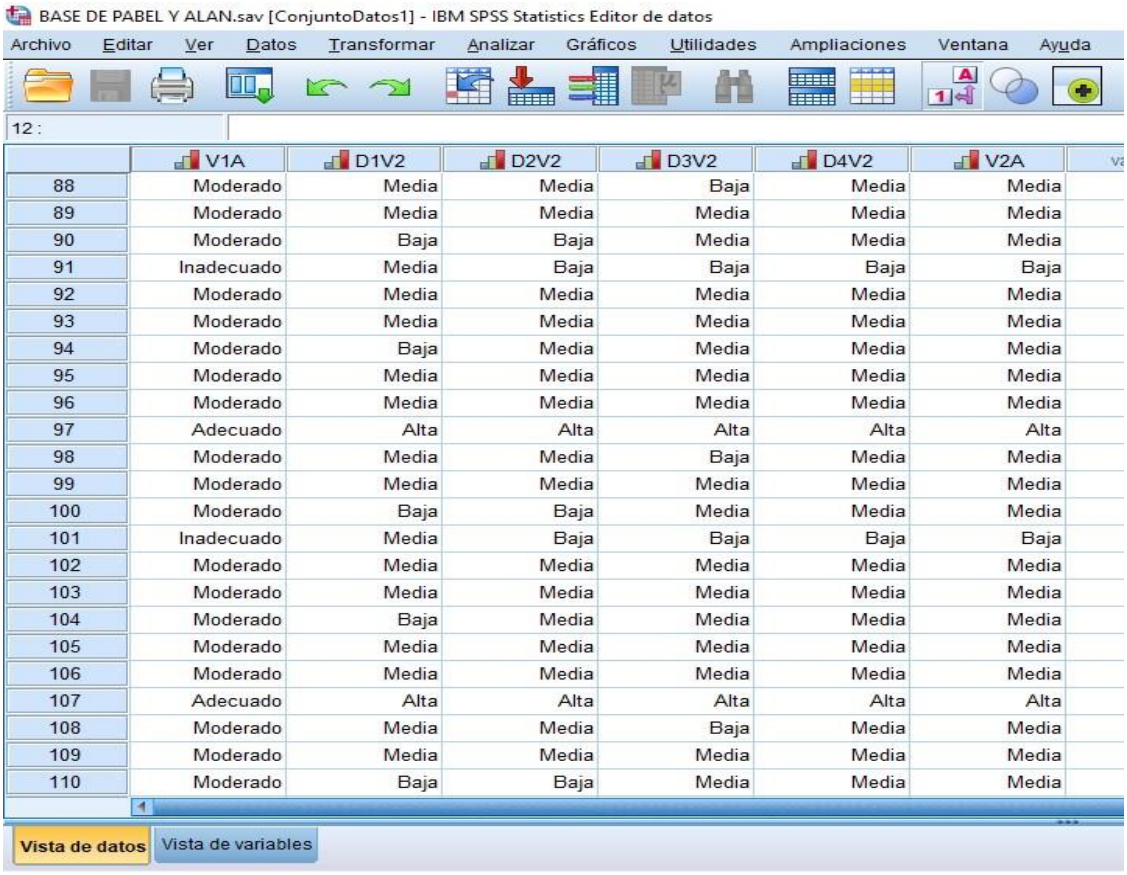
12 :

	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A
22	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
23	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
24	Adecuado	Media	Alta	Alta	Alta	Alta
25	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
26	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
27	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
28	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
29	Adecuado	Alta	Alta	Media	Alta	Alta
30	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
31	Moderado	Alta	Media	Alta	Alta	Alta
32	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
33	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
34	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Media	Alta
35	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
36	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
37	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
38	Adecuado	Media	Alta	Alta	Alta	Alta
39	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
40	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
41	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
42	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
43	Inadecuado	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
44	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media

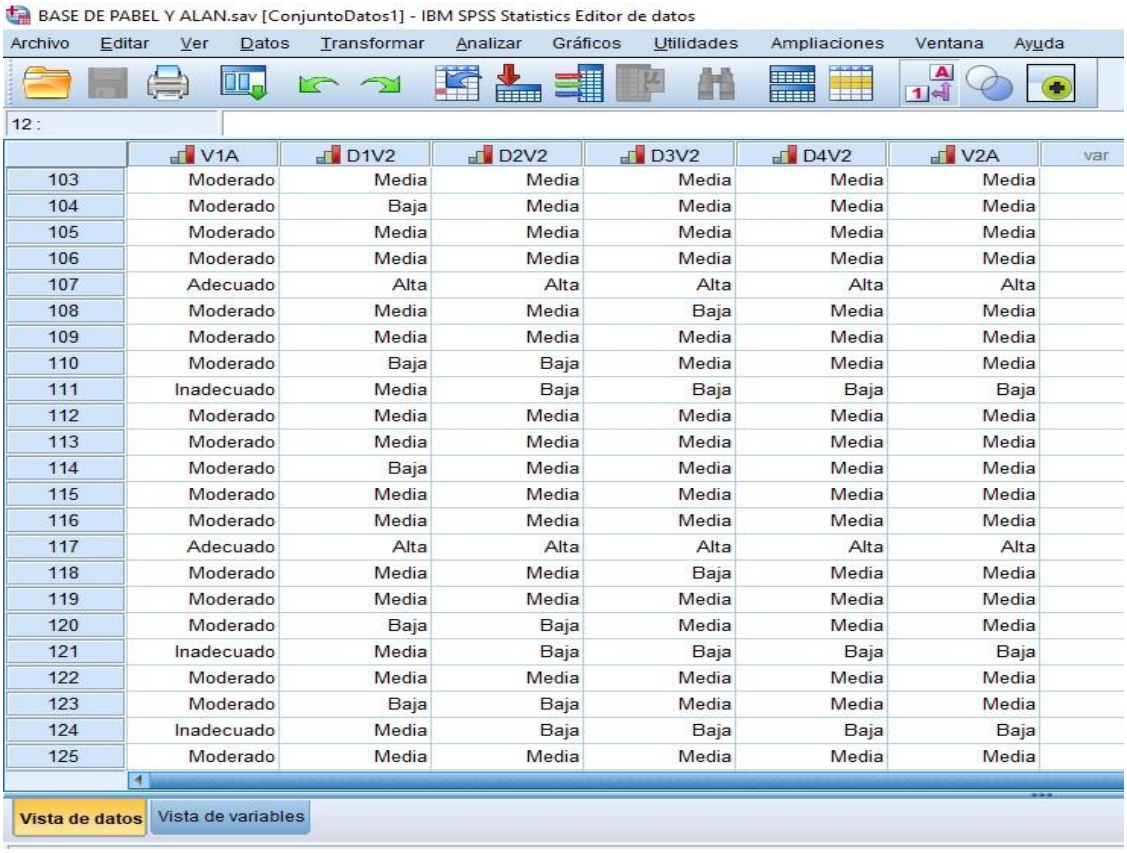
Vista de datos Vista de variables


BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
12 :
V1A D1V2 D2V2 D3V2 D4V2 V2A var
43 Inadecuado Baja Baja Baja Baja Baja
44 Moderado Media Media Media Media Media
45 Moderado Media Media Media Media Media
46 Moderado Media Media Media Media Media
47 Adecuado Alta Alta Media Alta Alta
48 Moderado Media Media Media Media Media
49 Moderado Alta Media Alta Alta Alta
50 Moderado Media Media Media Media Media
51 Moderado Media Media Media Media Media
52 Moderado Media Media Media Media Media
53 Adecuado Alta Alta Media Alta Alta
54 Moderado Media Media Media Media Media
55 Moderado Alta Media Alta Alta Alta
56 Moderado Media Media Media Media Media
57 Moderado Media Media Media Media Media
58 Adecuado Alta Alta Alta Media Alta
59 Moderado Media Media Media Media Media
60 Moderado Media Media Media Media Media
61 Moderado Media Media Media Media Media
62 Adecuado Media Alta Alta Alta Alta
63 Moderado Media Media Media Media Media
64 Moderado Media Media Media Media Media
65 Moderado Media Media Media Media Media
Vista de datos Vista de variables

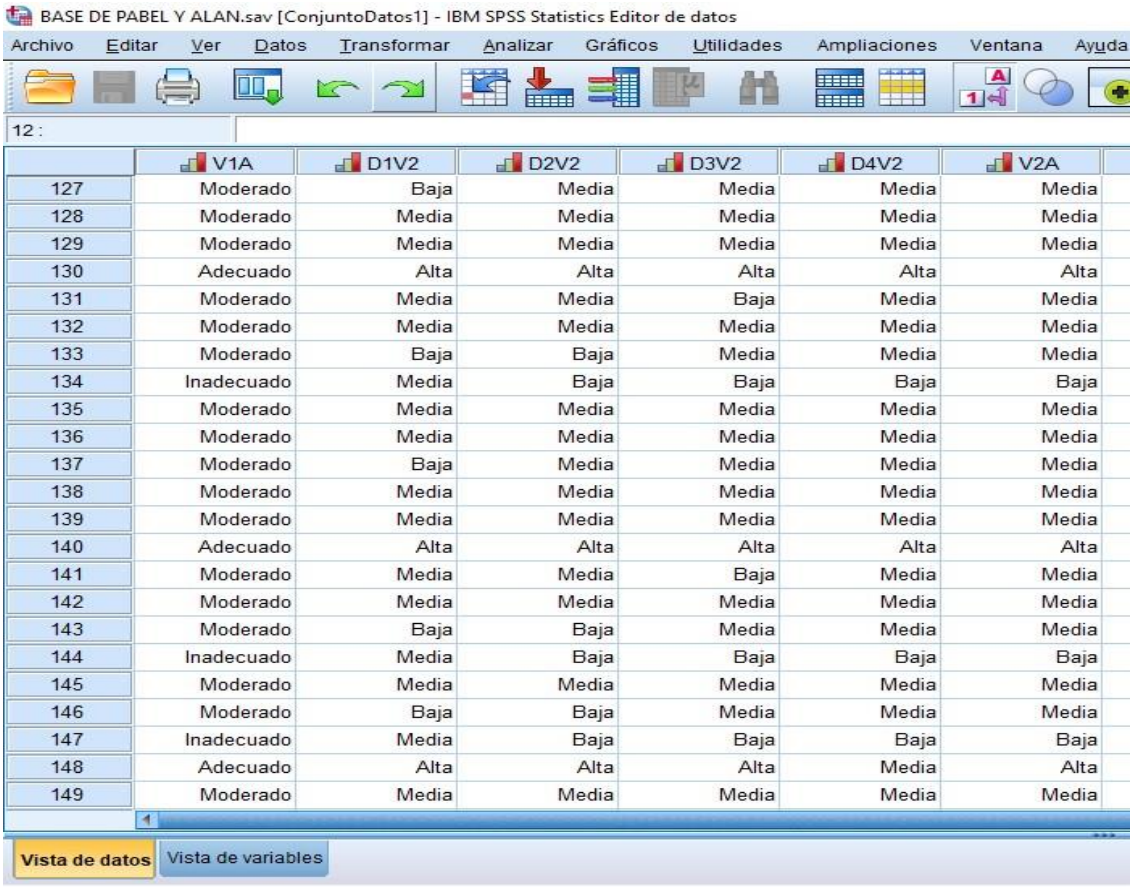

BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
12 :
V1A D1V2 D2V2 D3V2 D4V2 V2A var
67 Inadecuado Baja Baja Baja Baja Baja
68 Moderado Media Media Media Media Media
69 Moderado Media Media Media Media Media
70 Moderado Media Media Media Media Media
71 Moderado Media Media Media Media Media
72 Adecuado Alta Alta Media Alta Alta
73 Moderado Media Media Media Media Media
74 Moderado Alta Media Alta Alta Alta
75 Moderado Media Media Media Media Media
76 Moderado Media Media Media Media Media
77 Adecuado Alta Alta Alta Media Alta
78 Moderado Media Media Media Media Media
79 Moderado Media Media Media Media Media
80 Moderado Media Media Media Media Media
81 Adecuado Media Alta Alta Alta Alta
82 Moderado Media Media Media Media Media
83 Moderado Media Media Media Media Media
84 Moderado Media Media Media Media Media
85 Adecuado Alta Alta Alta Alta Alta
86 Inadecuado Baja Baja Baja Baja Baja
87 Moderado Media Media Media Media Media
88 Moderado Media Media Baja Media Media
89 Moderado Media Media Media Media Media
Vista de datos Vista de variables



	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A
88	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
89	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
90	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
91	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
92	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
93	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
94	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
95	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
96	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
97	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
98	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
99	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
100	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
101	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
102	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
103	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
104	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
105	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
106	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
107	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
108	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
109	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
110	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media



	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A
103	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
104	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
105	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
106	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
107	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
108	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
109	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
110	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
111	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
112	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
113	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
114	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
115	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
116	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
117	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
118	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
119	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
120	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
121	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
122	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
123	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
124	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
125	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media

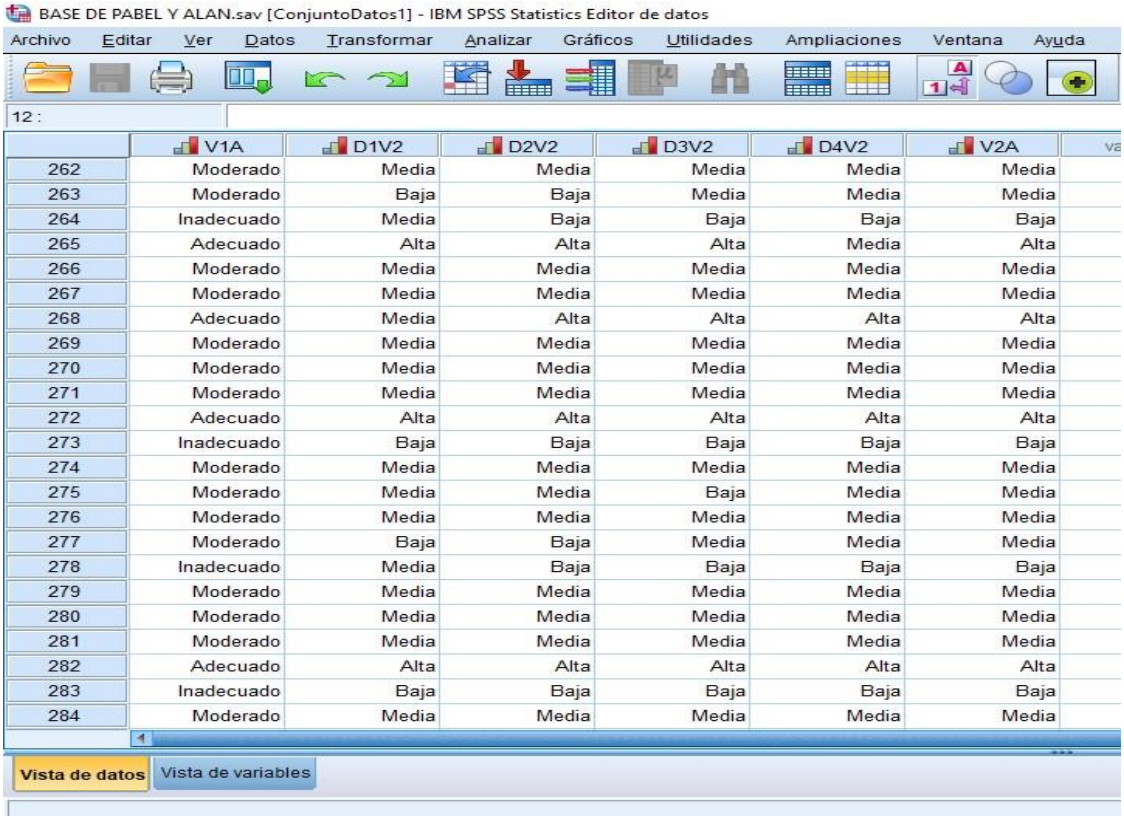

BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12 :

	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A
127	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
128	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
129	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
130	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
131	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
132	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
133	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
134	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
135	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
136	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
137	Moderado	Baja	Media	Media	Media	Media
138	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
139	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
140	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
141	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
142	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
143	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
144	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
145	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
146	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
147	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
148	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Media	Alta
149	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media

Vista de datos Vista de variables


BASE DE PABEL Y ALAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12 :

	V1A	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2A
262	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
263	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
264	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
265	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Media	Alta
266	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
267	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
268	Adecuado	Media	Alta	Alta	Alta	Alta
269	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
270	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
271	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
272	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
273	Inadecuado	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
274	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
275	Moderado	Media	Media	Baja	Media	Media
276	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
277	Moderado	Baja	Baja	Media	Media	Media
278	Inadecuado	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
279	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
280	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
281	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media
282	Adecuado	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
283	Inadecuado	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
284	Moderado	Media	Media	Media	Media	Media

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 4

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

Análisis de fiabilidad del cuestionario 1

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.987	14

De acuerdo a los datos obtenidos del alfa de Cronbach, se concluye que el cuestionario 1 es aplicable a la muestra de estudio.

Análisis de fiabilidad del cuestionario 2

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.935	12

De acuerdo a los datos obtenidos del alfa de Cronbach, se concluye que el cuestionario 2 es aplicable a la muestra de estudio.