UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Estabilidad laboral y Meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTAS: Bach. Denis Arturo Ruiz Cárdenas

Bach. Melissa Paola Cordero Tineo

ASESOR : Dr. Víctor Teddy López Panaifo

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 11am con 18 minutos del día Lunes 27 de Setiembre del año 2021, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis **"ESTABILIDAD Y MERITOCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2018"** presentada por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas doña Melissa Paola Cordero Tineo y don Denis Arturo Ruiz Cárdenas :

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. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **DR. RUBÈN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple Nº 178 / 2021-UNU/FDyCP/GyT de fecha 24 de setiembre del 2021; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a la bachiller examinado.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado les formularon las siguientes preguntas y objeciones respectivas, las mismas una a una fueron absueltas de forma SATISFACTORIA por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a 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 doña **MELISSA PAOLA CORDERO TINEO** y don **DENIS ARTURO RUIZ CÁRDENAS** fueron **APROBADOS POR MAYORIA.**

Reiniciando el acto Público se dio lectura a la presente Acta que los miembros del Jurado la suscribieron por quintuplicado en señal de conformidad.
Realizando el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo a las 12pm con 23 minutos del mismo día, de lo que doy fe.

Dr. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS
Presidente

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro

Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
Miembro

Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS.
SECRETARIO ACADÉMICO

Aprobación y firma del jurado evaluador, el asesor y candidatos

Dr. Juan A. Nuñez Terreros
Presidente

Dr. Rubén Cerna Leveau
Secretario

Dr. Joel Santillán Tuesta
Miembro

Dr. Víctor Teddy López Panaifo
Asesor

Denis Arturo Ruiz Cárdenas
Candidato

Melissa Paola Cordero Tineo
Candidata

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0294-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final **(Tesis), titulado:**

"ESTABILIDAD LABORAL Y MERITOCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2018".

Cuyo(s) autor (es)	:	CORDERO TINEO, MELISSA PAOLA RUIZ CÁRDENAS, DENIS ARTURO
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	:	DERECHO
Asesor(a)	:	Dr. LOPEZ PANAIFO, VICTOR TEDY

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 8%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 06/08/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Denis Arturo Ruiz Cardenas

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2018

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. Victor Teddy Lopez Panaifo

En la Facultad: Derecho y Ciencias Politicas

Escuela profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opcion solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 10 / 21

Email: denisarturoruizcardenas@gmail.com
Teléfono: 952 250 883

Firma:
DNI: 72654682

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Melissa Paola Cordero Tineo

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2018

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. Victor Teddy Lopez Panaifo

En la Facultad: Derecho y Ciencias Politicas

Escuela profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 10 / 21

Email: coti_mei88@hotmail.com
Teléfono: 917807461

Firma:
DNI: 45057866

Dedicatoria

A toda persona que busca el conocimiento, tanto amigos y desconocidos que de alguna manera dejaron una parte de su vida en nuestra existencia. Asimismo, a los catedráticos de nuestra querida Facultad de Derecho de esta prestigiosa Universidad Nacional de Ucayali, quienes durante los seis largos años volcaron sus conocimientos y experiencias como parte de nuestra formación profesional, siempre animándonos a no desvanecer.

Melissa y Denis.

Agradecimiento

A nuestro Dios, por darnos el aliento de vida; quien como un gran constructor soberano del universo hace de cada ser humano una pequeña maravilla.

A nuestros padres quienes con amor y cariño nos brindan su apoyo incondicional, Fortaleza y esperanza, indudablemente continuación con dura brega.

A nuestra querida Universidad Nacional de Ucayali por albergarnos durante muchos años, formando nuestra profesión.

Melissa y Denis

Índice de contenido

Pág.

Portada – Título de la tesis.....Error! Bookmark not defined.

Aprobación y firma del jurado evaluador, el asesor y candidatos ..... **iii**

Constancia de antiplagio.....Error! Bookmark not defined.

Repositorio.....Error! Bookmark not defined.

Dedicatoria ..... **vii**

Agradecimiento ..... **viii**

Índice de contenido..... **ix**

Índice de tablas..... **xiii**

Índice de gráficos.....**xiv**

Índice de figuras .....**xv**

Resumen.....**xvi**

Abstract ..... **xvii**

Introducción **18**

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....**20**

1.1. Planteamiento del problema 20

1.2 Formulación del problema de investigación 23

1.2.1. Problema general 23

1.2.2. Problemas específicos 23

1.3. Objetivos de la investigación.....23

1.4. Justificación de la investigación 23

1.5. Delimitación del Estudio.....24

1.6. Viabilidad del estudio 24

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....**26**

2.1. Antecedentes.....26

2.2. Bases teóricas 30

2.2.1. Epistemología 30

2.2.2. Marco conceptual.....30

2.2.2.1. Estabilidad laboral.....30
2.2.2.1.1. Contrato laboral.....31
2.2.2.1.2. Formalización del contrato laboral.....32
2.2.2.1.3. Tipos de contrato.....32
2.2.2.1.4. Regímenes laborales en el Perú 32
2.2.2.1.5. Estructura laboral según D. Leg. 276.....34
2.2.2.1.6. Proceso de gestión.....34
2.2.2.1.7. Modalidad de ingreso a la carrera administrativa 35
2.2.2.1.8. Régimen del Decreto Legislativo N° 276.....36
2.2.2.1.8.1. Ingreso de trabajador 36
2.2.2.1.8.2. Derechos 36
2.2.2.1.8.3. Permanencia.....38
2.2.2.1.8.4. Conclusión de la relación laboral 39
2.2.2.1.9. Régimen del D. Leg. 728.....39
2.2.2.1.9.1. Ingreso de trabajador 40
2.2.2.1.9.2. Derechos 40
2.2.2.1.9.3. Permanencia.....40
2.2.2.1.9.4. Conclusión de la relación laboral 41
2.2.2.1.10. Régimen SERVIR N° 30057 41
2.2.2.1.10.1. Ingreso del trabajador 41
2.2.2.1.10.2. Regímenes especiales no obligados 42
2.2.2.1.10.3. Permanencia.....42
2.2.2.1.10.4. Conclusión de la relación laboral 43
2.2.2.1.10.5. Efectos de la destitución 43
2.2.2.2. La meritocracia 44
2.2.2.2.1. Antecedentes.....44
2.2.2.2.2. Definición de meritocracia 44

2.2.2.2.3. Importancia 45
2.2.2.2.4. El aspecto positivo y negativo de meritocracia.....45
2.2.2.2.4.1. El aspecto positivo 46
2.2.2.2.4.2. El aspecto negativo de la meritocracia 47
2.2.2.2.5. Prohibición normativa 48
2.3. Formulación de hipótesis 49
2.3.1. Hipótesis General.....49
2.3.2. Hipótesis específicos.....49
2.4. Variables.....49
2.4.3. Definición de la variable 50
2.4.4. Operacionalidad de variables.....51
CAPITULO III. METODOLOGIA.....52
3.1. Diseño de investigación 52
3.2. Población y muestra.....53
3.3. Diseño estadístico: se aplica estadística descriptiva. 54
3.4. Validez y confiabilidad 54
3.5. La técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos.....55
CAPITULO: IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES 56
4.1. Descripción de resultados.....56
4.2. Discusión.....86
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 90
5.1. Conclusiones.....90
5.2. Recomendaciones 91
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 92
ANEXOS.....99
ANEXO N° 01: Matriz de consistencia……98
ANEXO N° 02: Matriz de validación de instrumentos de investigación 99
ANEXO N° 03: Encuesta.....101

ANEXO N° 04: Evidencias fotográficas 106
ANEXO N° 05: Solicitud de entrevista 108
ANEXO N° 06: CARTA Nº 827-2020-MPCP-GAF-SGRH.....109
ANEXO N° 07: Solicitud de entrevista a la MPCP 111
ANEXO N° 08: CARTA Nº 850-2020-MPCP-GAF-SGRH.....112

Índice de tablas

Tabla 1. 56

Tabla 2. 58

Tabla 3. 60

Tabla 4. 62

Tabla 5. 64

Tabla 6. 66

Tabla 7. 68

Tabla 8. 70

Tabla 9. 72

Tabla 10. 74

Tabla 11. 76

Tabla 12. 78

Tabla 13. 80

Tabla 14. 82

Tabla 15. 84

Índice de gráficos

Gráfico 1..... 56

Gráfico 2..... 58

Gráfico 3..... 60

Gráfico 4..... 62

Gráfico 5..... 64

Gráfico 6..... 66

Gráfico 7..... 68

Gráfico 8..... 70

Gráfico 9..... 72

Gráfico 10..... 74

Gráfico 11..... 76

Gráfico 12..... 78

Gráfico 13..... 80

Gráfico 14..... 82

Gráfico 15..... 84

Índice de figuras

Figura 1. Estabilidad laboral..... 57

Figura 2. La estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador 59

Figura 3. Ingreso laboral a la Municipalidad es por concurso público 61

Figura 4. La incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador..... 63

Figura 5. La condición para permanecer en el trabajo es el talento humano 65

Figura 6. Derecho laboral del régimen público se promueve el talento humano 67

Figura 7. El derecho laboral promueve la aptitud del trabajador 69

Figura 8. La protección laboral..... 71

Figura 9. Selección de trabajadores talentos para ocupar cargos directivos 73

Figura 10. Factores para permanecer en el centro laboral 75

Figura 11. Trabajado en la municipalidad le trae bienestar social 77

Figura 12. Remuneración mensual permite un bienestar social 79

Figura 13. Los derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley..... 81

Figura 14. Permanencia en su centro laboral 83

Figura 15. El nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador 85

Resumen

La tesis desarrolló un tema muy sensible, polémico y contradictorio, que se refleja en la dimensión social, político, económico y jurídico; de allí que el objetivo fue establecer la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018; estableciéndose como hipótesis general, que no existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia. El diseño de la tesis fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, no experimental, con una población de 1200 servidores públicos, con una muestra no probabilística conformado por 200 servidores públicos, siendo la técnica de recojo de datos la encuesta; arribando a las siguientes conclusiones: i) No existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincia de Coronel Portillo; por no ser seleccionados por concurso público, por su preparación técnica o científica; ii) No existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador. El esfuerzo académico, técnico, científico y experiencia no tienen relevancia y, iii) No existe relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador, un trabajo temporal no permite aspirar un proyecto de vida.

Palabras claves: Estabilidad laboral, Meritocracia, régimen público.

.

Abstract

The thesis developed a very sensitive, controversial and contradictory theme, which is reflected in the social, political, economic and legal dimension; hence the objective was to establish the relationship between job stability and meritocracy in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2018; establishing as a general hypothesis that there is no relationship between job stability and meritocracy. The design of the thesis was of a basic type, of a descriptive correlational level, not experimental, with a population of 1200 public servants, with a non-probabilistic sample made up of 200 public servants, the data collection technique being the survey; arriving at the following conclusions: i) There is no relationship between job stability and meritocracy in the public servants of the Province of Coronel Portillo Municipality; for not being selected by public competition, for their technical or scientific preparation; ii) There is no relationship between labor law and the effort of the worker. The academic, technical, scientific effort and experience are not relevant and, iii) There is no relationship between social welfare and the worker's aptitude, a temporary job does not allow to aspire to a life project.

Keywords: Job stability, meritocracy, public regime.

Introducción

La vida de cada persona se desarrolla de acuerdo al sustento económico y académico. Como dice la divinidad veterotestamentaria en el Eclesiastés “todo tiene su tiempo”. Afirmamos que, en la actualidad se vive tiempos que quedaran marcados dentro de la historia del Perú y del mundo ante la aparición del virus del covid-19, pandemia mundial decretada por el Organismo Mundial de la Salud, la cual nos sumergió dentro de una crisis económica, social y de salud.

El problema laboral es un tema muy vinculado al ámbito social, económico, político, ideológico y jurídico; de allí que surgen polémicas, movilizaciones, huelgas y reclamos con el propósito de buscar mejorar las condiciones laborales a los que son sometidos los empleados por sus empleadores tanto en el sector público y el privado.

Dicho tema se agudizó a finales de siglo XX y a inicios del siglo XXI, porque se afrontó en el mundo jurídico laboral la escaza y/o nula estabilidad laboral, en un mundo muy tecnificado y globalizado no favorecen a la masa laboral, de allí que el problema planteado fue: ¿Cuál es la relación existente entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018? La importancia de la investigación será significativa en el ámbito social, por ser un deber y un derecho de la persona no solamente individual sino familiar; en otras palabras, el trabajo es un deber esencial del hombre, es decir, es un derecho fundamental de segunda generación. El cual tiene como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo.

El propósito es comparar entre la estabilidad laboral y la meritocracia laboral; si el mérito, realmente prima en la obtención y duración del trabajo o son otros los factores, las condicionantes extras jurídicas las que determinan.

El desarrollo de la tesis se estructuró en diferentes capítulos, siendo el Capítulo I el problema de la investigación, el Capítulo II se basó en el desarrollo del marco teórico referencial, el Capítulo III la metodología aplicada, el capítulo IV donde se describió los resultados logrados y discusiones de las tablas y figuras, y finalmente en el capítulo V se describió las conclusiones logradas y la recomendaciones conforme al estudio realizados, asimismo se indica las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El tema fue relevante porque penetra en el corazón de la pobreza en el plano social y económico, en el plano político e ideológico es una constante promesa de los aspirantes a lograr puestos públicos del Estado en los diferentes concursos realizados por los gobiernos locales, regionales a nivel nacional, que por su puesto nunca se cumplen y en el plano jurídico se disemina paulatinamente la seguridad jurídica a la estabilidad, con la falacia de la eficiencia y eficacia y la meritocracia.

Problema mundial:

El problema del empleo está relacionado con la pobreza o la extrema pobreza; asimismo, con el lento desarrollo de la economía del país frente al mundo; por otra parte en los países del tercer mundo cada día se precariza el empleo; es decir, tener empleo no garantiza del todo tener una vida digna según expresó Damian Grimshaw, quien fue el Director del Departamento de Investigaciones de la OIT que puso como ejemplo que un total del setecientos millones de personal se encuentran viviendo en situación de extrema pobreza y pobreza a pesar de contar en ocasiones con algún tipo de empleo. (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2019).

El año anterior (2018) se revelo que aproximadamente tres mil trecientos millones de personas que poseen empleo en el mundo no gozan de una seguridad económica, bienestar material ni igualdad de oportunidades (OIT, 2019). En África el 60% de la población están empleadas, pero muchos de ellos aceptaron condiciones pésimas por necesidad, sin seguridad, sin remuneración digna y sin protección social.

En América Latina y el Caribe el 55% de los trabajos corresponde a la informalidad, que no tienen la posibilidad de tener beneficios sociales ni laborales y el 30% de los empleos son inestables debido a que en un año no están laborando en el mismo trabajo (Alaimo V. , 2017).

El problema se agudiza con el desempleo porque el individuo socialmente es privado de todos los beneficios, comodidades y oportunidades como: a la educación, a la salud y servicios básicos; pero, la paradoja es, aquellos los que tienen trabajo tampoco gozan de una remuneración digna, ni estabilidad laboral, situación que no le permite construir o siquiera aspirar elaborar un proyecto de vida.

En el ámbito nacional:

Según se redacción en el sitio web GESTIÓN (2016) en el Perú existen diez problemas en el ámbito laboral ellos son: i) La falta de pago de horas extras del trabajador, ii) La restricción en el uso de vacaciones remuneradas, iii) El contrato al trabajador para pagar por recibo de honorarios; iv) Trabajadores que no tienen seguridad y salud, v) sus remuneraciones se abonan parcialmente en planilla y la otra mitad fuera de ella para eludir derechos laborales, vi) Los trabajadores son contratados en forma temporal, vii) los discapacitados no se contratan a pesar de existir una ley, viii) No se respetan las treinta horas semanales para los practicantes, ix) Remuneraciones menores a la canasta básica y, x) informalidad. Por otra parte, según manifestó el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] el 30% de la PEA no tienen beneficios sociales ni laborales, sumado a los que ganan menos de la canasta básica familiar que superan a S/ 1,515 al mes. El desfase de la legislación laboral, el incumplimiento de derechos laborales, el incumplimiento de horarios laborales y las

precarias remuneraciones ocasionan que más de 2,5 millones de peruanos se dedican a la informalidad según reporte del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el reporte de INEI en el Perú evidencio que, de los 32 millones de habitantes, 17 millones 700 mil se encuentra parte dentro de la población económicamente activa (PEA), de los cuales el 3.7% se encontraban desempleados, el 42.2% estaban subempleados con un ingreso mensual de S/ 1,000 y aquellos empleados considerados el 54.1% y solo 12.5% de trabajadores poseían capacidad de ahorro. Por otra parte, dentro de las ciudades urbanas el 66.6% son informales. En los meses octubre de 2018 y setiembre de 2019, aumentaron en 282,500 personas. De todos los trabajadores informales, 22.4% tiene educación primaria y 50.4% educación secundaria (Parodi, 2019).

En nuestra región de Ucayali, según lo manifestó la Sociedad Nacional de Industria [SNI], (2019) dentro del rubro laboral se ubica en el puesto número 11, evidenciando un retroceso a comparación del año 2017; adicionado al problema sobre la inestabilidad laboral es muy real.

Asimismo, dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo la gran mayoría no tienen estabilidad laboral, tampoco se tiene en cuenta el mérito de los trabajadores: como sus grados académicos o su experiencia personal, más se admiten por ser partidario o haber colaborado en sus campañas electorales.

Esta realidad laboral permite establecer preguntas de investigación que se plantea del siguiente modo:

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador?

b) ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Establecer la relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador.

b) Establecer la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación tiene una enorme importancia, no solamente desde el ángulo jurídico, sino también desde el ángulo social; toda vez que es un derecho fundamental el trabajo; sin embargo, luego de que la sociedad ha logrado estos derechos, en las últimas décadas del siglo pasado, se ha empezado a perder con el eslogan liberalización del derecho laboral.

El estudio alcanza la relevancia científica al tratar de describir el fenómeno laboral en la historia humana en estos días; cuya relevancia social se pretende buscar desde el ángulo del derecho laboral público, cómo opera en la realidad la estabilidad laboral o simplemente es una palabra sin importancia y cómo opera la meritocracia.

El aporte de la tesis da mayor cobertura a las leyes y propone modificatorias legislativas que permitan la estabilidad laboral por la meritocracia.

1.5. Delimitación del Estudio

Delimitación espacial: El estudio está centrado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, donde se evalúa la estabilidad versus meritocracia.

Delimitación temporal: El estudio se ocupa para evaluar el año dos mil dieciocho, por ser el año donde se produjo el cambio de la gestión por las elecciones generales.

Delimitación teórica: El trabajo se centra en un análisis formal-dogmático, contrastando con la realidad; en otras palabras se analiza, las normas jurídicas desde la Constitución, el derecho laboral del sector público, la ley de servicio civil y la jurisprudencia.

1.6. Viabilidad del estudio

La tesis, es viable debido a que los suscritos domiciliamos en la cercanía de la localidad, lo que nos permite visitar con frecuencia a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; con el fin de analizar sobre la estabilidad laboral de sus servidores y si prima la meritocracia o no en los puestos ejecutivos.

La investigación como en toda actividad humana tuvo sus limitaciones por la falta de disponibilidad de los funcionarios y Servidores Públicos; quienes de muchas formas trataron de eludir proporcionarnos algunos datos; sin embargo, se logró superar

con nuestra insistencia y ahínco en obtener los datos, usando todos los medios disponibles para lograrlos.

La investigación no afecta al medio ambiente, por ser análisis de la dogmática jurídica y la realidad; en lo financiero es una investigación auto financiada por estar en la posibilidad económica de los tesistas.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Espinoza (2014) en chile, en su trabajo de investigación "discurso de la meritocracia" tesis para optar el título de sociólogo de la Universidad de Chile, tuvo como propósito de describir la meritocracia concluyó: "ante una concepción naturalizada y estática del modelo económico, de las leyes políticas y de la estructura social, parece que lo importante es disponer del esfuerzo individual para desplazarse en el sistema de posiciones sociales, primando en los tres grupos concepciones funcionalistas de la sociedad. Si bien las estrategias meritocráticas valoradas por cada grupo son distintas y los significados asignados a sus acciones también pueden diferir; la clase de servicios alta (EGP I), los independientes (EGP IVb) y la clase baja integrada (EGP VI-VIIa) coinciden profundamente en una dedicación extensiva -algo así como "cantidad de esfuerzo dispuesto"- a las estrategias individuales que permitan movilizarse y cambiar su posición estructural.

Antecedentes nacionales

Olazabal (2017) en su trabajo de investigación titulada "supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción de la empresa Livit, Arequipa, 2017" tesis para optar el grado de Maestro de la Universidad nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre las variables; el estudio fue metodológicamente de tipo correlacional de nivel descriptivo, el diseño es no experimental, de corte transversal; se utilizó el muestreo probabilístico tomado una muestra de 205 trabajadores de construcción civil,

aplicando una encuesta con el fin de obtener información sobre las variables. Para el análisis estadístico, se utilizó el paquete estadístico SPSS 24.0, el cual permitió hacer el análisis correspondiente y el cruce de variables a través de tablas cruzadas, que establecen la relación que tienen ambas variables y como la supervisión tiene un alto significado en relación a la escasa estabilidad laboral que presentan los trabajadores de construcción civil, demostrándose la hipótesis especifica propuesta por la investigadora

Roeder (2019) en su trabajo de investigación titulada "estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza" tesis para optar título profesional de abogada; tuvo como objetivo establecer de qué modo el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, dado que, el despido del trabajador en situación especial de confianza, sustentado en el retiro de la confianza vulnera el derecho a la estabilidad laboral aceptado en nuestra carta magna y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una causa justa y y objetiva de despido. Es de tipo descriptivo y se empleó los métodos inductivo y deductivo, con el fin de llegar a formular las conclusiones y sugerencias, asimismo se concluyó que, mediante la modificación del artículo 43 del "Decreto Supremo N.º 003-97-TR" del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", en el sentido de regular las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza, garantizándose la estabilidad laboral de los mismos.

Rivera (2019) en su trabajo de investigación sobre "*La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios*" Tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad de Piura, tuvo como objetivo general: Determinar que el

Contrato Administrativo de Servicios (CAS), atenta contra el derecho de los trabajadores de gozar con estabilidad en el trabajo; El tipo de investigación es documental explicativo porque se hace un estudio de la problemática del tema; los métodos que se utilizan son: El método dogmático, con la finalidad de poder conocer la naturaleza jurídica del tema; el método deductivo, es decir de lo general a lo específico, partiendo de enunciado general del que se va desentrañando partes o elementos específicos; el método descriptivo, con la finalidad de poder responder a la pregunta ¿Cómo es? Una determinada parte de la realidad que es objeto del estudio; el método explicativo, con la finalidad de considerar la respuesta al ¿cómo?, se centra en responder a la pregunta: ¿Por qué es así la realidad? o ¿cuáles son las causas y efectos?; el método literal, con la finalidad de llegar a conocer el significado de las normas; el método de la ratio legis, a fin de comprender para qué se dictó determinada norma, es decir, conocer el espíritu de la ley; lo que nos permite arribar a las conclusiones y recomendaciones propuestas.

Valdiviezo (2019) en su trabajo de investigación sobre "la regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú" Tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad de Piura. tiene por finalidad demostrar que la actual redacción sobre el periodo de prueba laboral contenida en el artículo 10° del texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, decreto legislativo N° 728, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR, influencia de manera negativa en la obtención del derecho a la estabilidad laboral que protege a todo trabajador dentro de una relación de trabajo Es por ello que, mediante el análisis de la doctrina nacional y extranjera, así como de la jurisprudencia nacional, se llegó a determinar que su negatividad radica en las

deficiencias que presenta la actual redacción del artículo 10° de la ley de productividad y competividad laboral, como es el hecho de que la ley no establece una definición clara, ni límites de su aplicación en los contratos modales, tampoco impone la formalidad escrita como requisito de validez, finalmente también el hecho de que bajo este periodo del contrato no se exija un requisito mínimo de causalidad para el despido, lo que hace que el empleador lo entienda como una "licencia para despedir". Por todo lo antes expuesto en esta investigación se llegó a la conclusión que bajo el actual contenido normativo del artículo 10° de la ley de productividad y competitividad laboral, se impide que el trabajador logre obtener su derecho a la estabilidad laboral como parte del derecho al trabajo contenido en el artículo 22° de la constitución. Asimismo, ante la necesidad imperativa de cambio plantearemos una modificación legislativa del artículo 10° de la ley de productividad y competitividad laboral, de esta manera creemos que se podrá utilizar de manera adecuada la institución del periodo de prueba dentro de la relación laboral.

Antecedentes locales

Pacaya, Taminchi, & Ruiz (2018) en su trabajo de investigación "El régimen laboral de las municipalidades y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015" El tipo de investigación fue básica, y el método seguido fue el descriptivo; el diseño de la investigación fue transaccional descriptivo, la muestra estuvo conformado por los trabajadores de la municipalidad distrital de campo verde; la recolección de datos se realizó mediante encuesta y análisis documental. La principal conclusión a la que se arribo fue que se ha determinado el artículo 37° de la ley N° 27972 vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al

régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. Por lo tanto, El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015, toda vez que como se observa de la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta el derecho al ingreso a la carrera administrativa y la protección frente al despido arbitrario de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Epistemología

La tesis se sustenta epistemológicamente en la teoría del tradicionalismo "norma, hecho y valor" (Calderon, y Aguila, 2010), porque el estudio se aboca en el análisis de la norma jurídica vigente, constatando con el hecho como realidad fáctica y evalúa la importancia del tema laboral como valor jurídico de segunda generación.

2.2.2. Marco conceptual

2.2.2.1. Estabilidad laboral

Si partimos de una premisa normativa, indudablemente iniciaremos citando el artículo 48 de nuestra carta magna donde establece que "El Estado reconoce el derecho

de estabilidad en el trabajo. Asimismo el trabajador sólo podrá ser despedido por causa justa debidamente acreditada" (Constitución, 1979) que fue derogado por la actual Constitución de 1993.

El inicio de toda relación laboral, tanto en el sector público y en el sector privado, se inicia con un contrato laboral, que puede ser verbal o por escrito; de tal modo que abordaremos el tema de contrato laboral.

2.2.2.1.1. Contrato laboral

El trabajo es considerado como un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización social conforme expresa el articulo art.22 de la Const.; de tal modo que el trabajo es un derecho que tienen las personas para conseguir un trascendental bienestar social de su persona y de su familia.

La realización social que alude la norma constitucional, nos indica que el trabajo permite construir al individuo su proyecto de vida como individuo y de su familia como unidad social; de allí su importancia axiológica jurídica.

En el marco declarativo constitucional, la relación laboral que existe tanto entre el un trabajador y una entidad pública, la misma que se inicia con un contrato de trabajo, el cual representa el acuerdo realizado por el trabajador, a cambio de una retribución dineraria (sueldo), la misma que es ofrecida por el empleador que ofrece a cambio de determinados servicios a favor del al empresario, la misma que se encontrara bajo el control y dirección de éste. (Laboral, s.f, parr.3).

El contrato laboral según Jara (2018), es "acuerdo de voluntades entre una persona natural, quien va brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración" (parr.1), de otra parte la entidad pública que subordina al trabajador.

El proyecto de vida de un ser humano no es temporal, sino durante toda su existencia; de tal modo los contratos temporales o nombramientos por cinco años o periodos cortos, no garantizan su proyecto de vida; de tal modo aquellos que han ingresado por concurso público seleccionado adecuadamente deben permanecer hasta que la persona lo decida.

2.2.2.1.2. Formalización del contrato laboral

La formalización del contrato laboral se produce cuando el trabajador tiene 18 años de edad, si el aspirante es menor a 18 años y mayor de 16 se formalizará con la autorización de sus padres del menor o en casos de no tenerlos con la autorización de sus tutores judiciales o legales.

La formalización de la relación laboral puede ser en forma oral y en forma escrita; en caso de ser oral se sobre entiende que es de manera indifinida, en cambio si es por escrito puede establecerce la temporalidad o el plazo fijo.

2.2.2.1.3. Tipos de contrato

En el ámbito formal únicamente, sin mirar lo que sucede en la informalidad se identifica que los tipos de contratos laborales pueden ser: a) indefinidos, b) temporales, c) de formación y aprendizaje y, d) de prácticas profesionales que tendría una duración de seis meses hasta dos años.

2.2.2.1.4. Regímenes laborales en el Perú

En el Perú, actualmente consta de la existencia de 15 regímenes laborales en las distintas entidades del Estado, conformada entre generales y especiales, la misma que conlleva a un desorden provocada dentro de la administración pública, debido a

que cada uno de los régimen poseen diferentes derechos y deberes para los servidores públicos (Los Regímenes Laborales en el Perú, s.f; parr.2).

Dentro de los regímenes generales, también se tiene el régimen de la carrera administrativa de acuerdo está establecida en el Decreto Legislativo N° 276 de 1984; respecto al régimen sin carrera que posee un vínculo laboral: encontramos el régimen de la actividad privada conforme lo describe el Decreto Legislativo N° 728 promulgada el 1991 y la Contratación Administrativa de Servicios, esta legislada con Decreto Legislativo N° 1057 promulgada el año 2008 la misma que fue modificado el año 2012.

Ahora bien, los regímenes especiales son: i) Ley del profesorado y Magisterial N° 24029 de 1984 y la Ley N° 29062 del 2007; ii) Ley de Docentes Universitarios; iii) Ley de profesionales de salud; iv) Ley de asistencia de la salud; v) Ley de Magistrados; vi) Ley de fiscales; vii) Ley de diplomáticos; viii) ley del servidor penitenciario y; ix) Ley de Militares y Policías.

Hay otros regímenes que vienen flotando; son aquellos regímenes sin carrera, pero con algún vínculo laboral: i) Gerentes Públicos legislado mediante Decreto Legislativo N° 1024 de 2008 y, ii) sin carrera con vinculo civil (convenio de administración PNUD y fondo de Apoyo Gerencial D.L. 25650 1992).

De todos estos regímenes ya descritos, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se evidencia que en sus contrataciones viene practicando el régimen laboral que se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y por ende su reglamentación dispuesto en el D.S. 005-90-PCM; asimismo se aplica el régimen privado D. Ley N° 728; el CAS y el SNP.

2.2.2.1.5. Estructura laboral según D. Leg. 276

Según la estructura establecida en esta Ley, los funcionarios ocupan ocho niveles (gerentes, sub gerentes); Los de carrera son los profesionales ocho niveles; los auxiliares siete niveles y técnicos que se ubica entre profesionales y auxiliares (Decreto Legislativo N° 276, 1984).

Según señala la Ley, respecto al marco del empleo público, esta clasifica a los servidores en: i) funcionarios públicos, ii) empleado de confianza, cargo de confianza y iii) servidor público, que a su vez se sub divide en: directivo superior, ejecutivo, especialista y de apoyo.

El TC mediante sentencia 3501-2006-PA/TC, definió que la diferencia que existe entre el personal de dirección y personal de confianza; se basa en que el primero tiene poder y facultad de decisión y esta actúa representando al empleador, caso contrario sucede con el segundo, que posee acceso directo a la información confidencial y privada y su función principal se basa en coadyuvar con el personal de dirección en todo momento.

2.2.2.1.6. Proceso de gestión

Según a lo establecido en D. Leg. 276 (1984) el proceso del personal en el ámbito público es:

a) Selección
b) Capacitación
c) Promoción
d) Evaluación
e) Desplazamiento
f) Sanciones

g) Remuneraciones e incentivos

h) Desvinculación

La citada norma alude que el primer paso que permite ingresar a un trabajador público, es la selección; que debe entenderse como una selección por sus méritos y habilidades; luego surge la capacitación que consiste en actualizar al trabajador en el despacho que va desempeñar y luego su promoción en los diferentes cargos dentro de la entidad; es decir, la meritocracia no ha dejado de ser importante en la administración pública.

2.2.2.1.7. Modalidad de ingreso a la carrera administrativa

Según **señala el** D. Leg. 276 (1984) y su reglamento D.S. 005-2009-PCM, las faces en la incorporación son los siguientes:

a) Fase de la convocatoria: consiste en el requerimiento de personal capacitado formulado por el órgano correspondiente, basado con la respectiva conformidad presupuestal. Se inicia con la publicación de la convocatoria en los diferentes medios de difusión abierta (tv, periódico, sitio web y radio) e. asimismo la divulgación de las bases establecidas para dicho concurso, que es elaborada por la cada entidad. Se realiza la verificación documentaria la misma que debe cumplir con los requisitos mínimos por los postulantes. Inscripción del postulante (Decreto Legislativo N° 276, 1984)

b) Selección del personal calificado: Se realiza la calificación del curriculum vitae de cada postulante. Se desarrolla la prueba de aptitud y/o conocimiento de acuerdo al rubro que ha postulado. Se ejecuta la entrevista personal. Finalmente, la publicación del cuadro de méritos. Nombramiento o contratación (Decreto Legislativo N° 276, 1984)

c) Fase de incorporación: Habiéndose vencido el plazo máximo de contratación que consta de 3 años corridos, se realiza la incorporación a la carrera el cual es un derecho debidamente reconocido dentro de la ley. Se realiza la contratación en labores de naturaleza permanente y previa evaluación favorable. El tiempo de permanencia como contratado es considerado como tiempo de permanencia para el primer ascenso en la carrera (Decreto Legislativo N° 276, 1984).

2.2.2.1.8. Régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.2.2.1.8.1. Ingreso de trabajador

Según esta establecido en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 276, los requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa son: a) Ciudadano peruano en ejercicio; b) Acreditar una buena conducta y salud debidamente comprobada; c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional; d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y e) Los demás que señale la Ley.

Lo fundamental de la norma dispone que su ingreso es por concurso público de méritos; se debe iniciar desde el primer nivel; entonces se establece que la meritocracia siempre estuvo presente en la Ley.

2.2.2.1.8.2. Derechos

Según lo establece en el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276, los derechos que poseer el servidor público son:

> a) Poder hacer carrera pública en base al mérito, sin ningún tipo de discriminación tanto política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole.

b) Poder gozar de una estabilidad laboral. por ello es que ningún servidor público puede ser cesado ni destituido del cargo que viene desarrollando sino existe alguna causa probada conforme lo señala la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido.

c) Tiene el derecho de percibir de una remuneración que corresponde a su nivel de preparación, asimismo se incluye las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley.

d) Tiene el derecho de gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas, salvo que exista la acumulación convencional concerniente hasta de 02 períodos.

e) Podrá hacer uso de permisos o licencias por causas que esten debidamente justificadas o por motivos exclusivamente personales, de acuerdo a la forma que se determine en el reglamento.

f) Podrá obtener préstamos administrativos, conforme a la disposición de las normas pertinentes.

g) Podrá reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique.

h) Está facultado de ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio o su cargo por un lapso de más de seis horas semanales.

i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales que venga adquiriendo. La Orden del Servicio Civil del Estado se constituye como la máxima distinción.

j) Puede realizar reclamos ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que vienen afectando sus derechos personales.

k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.

l) No podrá ser trasladado a entidad distinta sin su propio consentimiento;

ll) Pude constituir sindicatos de acuerdo a lo dispuesto por la ley, asimismo poder realizar huelgas, conforme lo determiné la ley.

n) Tiene el derecho de poder gozar de una pensión conforme lo disponga su régimen laboral al terminó de la carrera o cargo que desarrolla.

ñ) Los demás que señalen las leyes o el reglamento. Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

2.2.2.1.8.3. Permanencia

Según se encuentra establecido en el artículo 4 del D. Leg. 276: "La Carrera Administrativa es permanente y se encuentra regido por leo principios siguientes: a) La igualdad de oportunidades, b) Estabilidad; c) Garantía del nivel adquirido; y d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado".

Luego de pasado los tres años de prueba, en una contratación de servidores, adquieren su permanencia e ingresa a la carrera administrativa, previa evaluación y la plaza existente (art.15, D. leg.276)

2.2.2.1.8.4. Conclusión de la relación laboral

La relación laboral existente entre la entidad estatal y el servidor público finaliza por los siguientes**:** a) muerte o fallecimiento; b) Renuncia; c) Cese definitivo; y, d) Destitución, así lo establece el artículo Art.34, por otra parte el cese definitivo puede ser o darse al cumplir los setenta años de edad, la pérdida de la nacionalidad, las deficiencias físicas, mentales e intelectuales, ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo, la negativa de ser transferido, etc. (art.35 de D. Leg. 276).

La destitución surge de una sanción disciplinaria al trabajador, que pertenece a la última escala de sanciones; es decir, después de la i) amonestación verbal o escrita; ii) suspensión de 30 días sin goce de haber; iii) cese temporal sin goce y iv) destitución.

2.2.2.1.9. Régimen del D. Leg. 728

La premisa normativa de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 nos indica lo siguiente: "todos los obreros que prestan servicios a las distintas municipalidades son considerados servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles de este modo los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen" (Art. 37, LOM).

Los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, son los trabajadores más numerosos, que son desnaturalizados con el contrato por servicios no personales, conocidos como contratos SNP, a pesar de cumplir funciones con horarios establecidos y cumplimiento de órdenes de subordinación, por disposición de normas

de presupuesto públicos anual y con el objeto de evitar reconocer sus derechos laborales.

2.2.2.1.9.1. Ingreso de trabajador

El trabajador puede ingresar mediante contrato laboral indeterminado o mediante un contrato laboral temporal que será necesariamente celebrado por escrito; el periodo de prueba fluctúa entre los seis meses a un año en caso de trabajadores calificados o de confianza.

Según lo señala (ProInversión, s.f.) los elementos del contrato laboral privado son tres son:

1. El servicio a desarrollar debe ser personal (no puede ser delegado),

2. Relación tanto de subordinación es entre el trabajador y el empleador,

3. Salario o remuneración que el empleado recibe por el trabajo que viene desarrollando.

2.2.2.1.9.2. Derechos

Los derechos laborales del régimen privado se establecen en los artículos 53 a 58 del D. Leg. 728; luego de haber pasado la prueba de tres meses según los establece el artículo 43 del reglamento de la citada Ley, los trabajadores tienen derecho a no ser despedido en forma arbitrarias; en caso de ser despedido sin justificación tiene derecho a su reincorporación o indemnización de 12 sueldos y el derecho no ser hostigado, etc.

2.2.2.1.9.3. Permanencia

Es garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; Art.1, Inc. c) del TUO del D. Leg. 728 en el Artículo 10. Refiere que el período de prueba consiste de tres meses,

y al finalizar el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario que pudiera existir. Luego, pasado dicha valla el trabajador adquiere estabilidad laboral; salvo que comenta faltas graves con una sanción de destitución.

2.2.2.1.9.4. Conclusión de la relación laboral

El TUO fue aprobado mediante D. Leg. 728, señala en el Artículo 16.- son las causas de extinción del contrato de trabajo, los siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

2.2.2.1.10. Régimen SERVIR N° 30057

2.2.2.1.10.1. Ingreso del trabajador

Los afectados en el ingreso son los servidores que se encuentran en los siguientes regímenes laborales: "Decreto Legislativo N° 728 (Régimen privado). - Decreto Legislativo N° 276 (Carrera Administrativa). - Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicios) (Instituto Nacional de Salud, s.f.)"

El mecanismo de incorporación a directivos, civiles de carrera y de actividad complementaria, es mediante selección a las personas más idóneas, por sus méritos, competencias, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública (art. 8, Ley N° 30057).

Los servidores públicos según lo establece el artículo 2 de la Ley de SERVIR, están clasificados en:

CARGO	FUNCIÓN
Funcionario público	Es representante político
Directivo público	Proceso de selección
Servidor civil de carrera	Proceso de selección
Servidor de actividades complementarias	Proceso de selección

Fuente el Art. 8 y 20 de la misma Ley Servir.

2.2.2.1.10.2. Regímenes especiales no obligados

Según lo dispone la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, no están obligados:

> Servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú - Servidores del Congreso de la República - Servidores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. - Servidores de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - Servidores de la Contraloría General de la República. - Obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (Instituto Nacional de Salud, s.f.)

2.2.2.1.10.3. Permanencia

Los derechos individuales del servidor público, establecidos en el artículo 35 de la Ley SERVIR, son: gozar de vacaciones de 30 días, la jornada de 8 horas diarios y 48 horas semanales, descanso semanal de 24 horas, derecho a la Seguridad y Salud del Trabajador, contar con defensa y asesoría legal, etc.

La ley evita usar los términos de permanencia, de estabilidad laboral, de modo que el derecho esencial del trabajador que le permite ejecutar un proyecto de vida, evitar el sub empleo es otorgando estabilidad laboral, sin la cual, los derechos aludidos se convierten en derechos relativos.

2.2.2.1.10.4. Conclusión de la relación laboral

El cese definitivo puede ocurrir por:

a) Cumplir los setenta años de edad
b) Pérdida de nacionalidad
c) Incapacidad permanente física mental
d) Ineficacia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.
e) La supresión de plazas originales
f) La negativa a ser trasferido (TUO D.S.007-2010-PCM, 2010)

2.2.2.1.10.5. Efectos de la destitución

La destitución puede ser declarada nula o injustificada, en ambos casos es declarado por el Tribunal del Servicio Civil o en un proceso contencioso administrativo declara el Juez, puede ordenar su indemnización o la reposición; es decir, bien indemnizar o bien reposición, sería imposible jurídico ambas penalidades (art.36, Ley Servir).

Siempre será nula la destitución que se fundamenta en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condiciones económicas o de cualquier otra índole (segundo párr. Del art. 36, Ley de Servir).

2.2.2.1.10.6. Prescripción

La impugnación de los ingresos como, beneficios sociales y todos los derechos que se deriven prescriben a los cuatro años; en los demás casos desde seis meses; es decir, en lo no establecido en la Ley, prescribe a los seis meses (Art.37, Ley N° 30057).

2.2.2.2. La meritocracia

2.2.2.2.1. Antecedentes

Se conoce que el término de meritocracia fue usado por vez primera en el año:

> 1958 por el sociólogo y activista laborista británico Michael Young en su libro "*The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality" (*El triunfo de la meritocracia, 1870-2033: ensayo sobre educación e igualdad -Young 1961). Considerándose mucho más nueva que la idea de igualdad de oportunidades, la idea de meritocracia ha estado fuera del radar de las discusiones de filosofía política sobre teoría de la justicia, pese a haber ganado en pocas décadas un lugar central en el discurso neoliberal (Cociña, 2013).

La distorsión de la meritocracia consiste en que solamente el personal de planta o servidores públicos o servidores de carrera son lo que están comprendidos; más no los funcionarios de confianza o directores, que no requieren de la meritocracia.

2.2.2.2.2. Definición de meritocracia

Etimológicamente "el término meritocracia proviene de la unión de las palabras de origen griego «merĭtum» y «krátos». … que significan «recompensa» y «poder o fuerza»… este concepto ha sido empleado desde la antigüedad, incluyendo la antigua Grecia" (Sánchez, s.f.).

La palabra *merito*, como algunas de sus derivaciones: *demerito*, *meritorio*, *meritoriosamente*, asi también *meritocracia* se utiliza en diferentes contextos, por lo cual puede ser analizada desde diferentes disciplinas. (Gracía, 2006).

“La Meritocracia es un sistema de recompensa por mérito individual. Es decir, cuando el criterio para conceder determinado premio o ventaja es el esfuerzo y la dedicación de la persona exclusivamente” (Souza, 2019, parr.1).

Según Young (1958) citado por Bernés (2016) refirió que “El mérito es igual a la inteligencia más el esfuerzo, sus propietarios se identifican a una temprana edad y son seleccionados para una apropiada educación intensiva, y hay una obsesión con la cuantificación, la realización de test y las notas” (parr.2).

2.2.2.2.3. Importancia

Según lo señalado por la Universidad Continental (s.f.) es importante que:

> Una de las ventajas de la selección por méritos es que garantiza la continuidad de la gestión pública impidiendo los cambios de rumbo inesperados, a propósito de nuevos nombramientos en los cargos de confianza, que entorpecen la ejecución de los proyectos a largo plazo (parr.2).

La meritocracia es esencial en la gestión pública; cuando se cumple estrictamente tiende a mejorar la gestión y dinamiza los servicios, haciendo más efectiva y eficaz, que a la postre recibe la aprobación de la comunidad.

2.2.2.2.4. El aspecto positivo y negativo de meritocracia

Los mentores o promotores de la meritocracia sostienen que es una forma de la igualdad social, que busca la eficiencia y la eficacia de la gestión pública, tomando

como carnada la mejora de las remuneraciones y derechos laborales; finalizan aludiendo que es una justicia social.

La parte negativa es que no se desvincula del nepotismo, del clientelismo político, de los amigos o compañeros y hasta de amantes; éste tipo de fenómeno laboral, coadyuva con la filosofía del renacuajo, es la distorsión utópica y no existe la igualdad.

2.2.2.2.4.1. El aspecto positivo

Los apologistas de la meritocracia, se sostienen en: i) justicia social y: ii) la igualdad. La primera consiste en:

> (…) un principio básico, un valor fundamental para conseguir la convivencia pacífica y el progreso de las sociedades. A diferencia de la justicia, que busca el equilibrio entre el bien común y el bien personal, la justicia social da un paso más y promueve el reparto equitativo de los bienes y servicios. Para ello se apoya en normativas y leyes que garanticen su práctica. Su fin último es acabar con la pobreza y la desigualdad y conseguir el pleno desarrollo de las personas (Arnaiz, 2020, parr.1).

En el ámbito laboral con la doctrina de la meritocracia en realidad no se busca la equidad, por ejemplo, entre el servidor público y los funcionarios de confianza, estos últimos gozan de mayores privilegios remunerativos y de representación.

La justicia social tiene un enfoque mucho más amplio, como tener una educación de calidad, la igualdad de género, trabajo digno (Arnaiz B. , 2020); tanto

más, que en las instituciones públicas existen diferentes tipos de trabajo, que los servidores se pueden ubicar según su talento y habilidad; porque es imposible que una persona no tenga habilidad para una cosa.

2.2.2.2.4.2. El aspecto negativo de la meritocracia

El mérito surge de la educación, en un país completamente desigual, donde las diferencias económicas son muy notorias, los que influyen profundamente en el individuo, de allí que la meritocracia para un sector minoritario será muy ventajosa y para otros no, en escenarios como este no se puede aludir igualdad de oportunidades.

El nepotismo es un factor muy arraigado en el sistema laboral de los altos cargos, o cargos más remunerados o de dirección; desmereciendo la meritocracia; en los gobiernos de turno el clientelismo político es muy preponderante, todos aquellos que apoyaron en la campaña inicia con más ventaja que un investido de meritocracia y adicionalmente los amigos y amantes también son factores que ponen en ventaja en perjuicio de la meritocracia (Noticia Caracol, 2014).

La tesis financiero, '*Social Class in the 21st Century*', editado por un grupo de investigadores de la *London School of Economics* liderado por Mike Savage. Esta vez desde una perspectiva británica, el autor refiere que las clases sociales se han distanciado gracias al discurso de la meritocracia. Savage fue el creador de las siete clases sociales como: “la élite, la clase media establecida, la clase media técnica, los nuevos trabajadores prósperos, la clase trabajadora tradicional, los trabajadores del sector servicios emergentes y el precariado” (Barnés, 2016).

2.2.2.2.5. Prohibición normativa

El Estado permanentemente prohíbe el pago o incremento de remuneraciones, así tenemos (Ley N° 30693, 2017) que establece:

> Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas (art.6).

El artículo 8 de la Ley N° 30693 establece lo siguiente. “Prohíbase el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento (…)” excepcionando algunos por remplazo, designación de gerentes y promoción de servidores a funcionarios (Inc. 8.1).

La Ley N° 30879 –Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2020; establece lo mismo, que en sus artículos 6 y 8; prohíben el incremento y pago de remuneraciones y beneficios y prohíbe el nombramiento o contratación en forma permanente al personal del sector público, con algunas claras excepciones.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

No existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018.

2.3.2. Hipótesis específicos

a) No existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador.

b) No existe relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de las variables

V1 = Estabilidad laboral

V2 = Meritocracia

2.4.2. Definición conceptual de las variables

Se entiende por estabilidad laboral:

> "Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras incurre en alguna de las cuales de despido establecida por la ley; y es obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en algún de dicho causales de despido" (Turmero, s.f.)

Conforme lo manifiesta Briceño (2018) "La meritocracia es un sistema que se basa en los méritos de una persona, en las posiciones de jerarquía que ésta tenga y que han sido logradas por medio del esfuerzo, el talento, la educación y la aptitud para un determinado trabajo"

2.4.3. Definición de la variable

La estabilidad laboral es el derecho de conservar su trabajo luego de haber superado el concurso o un tiempo establecido por ley, mientras no se cometa una falta grave.

El mérito es la capacidad, aptitud y destreza del trabajador, para cumplir o desempeñar una función propia de su profesión o por experiencia.

2.4.4. Operacionalidad de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones
VARIABLE 1 **Estabilidad laboral**	"Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras incurre en alguna de las cuales de despido establecida por la ley; y es obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en algún de dicho causales de despido" (Turmero, s.f.)	**1. Derecho laboral** **2. Bienestar social**
VARIABLE 2 **Meritocracia**	"La meritocracia es un sistema que se basa en los méritos de una persona, en las posiciones de jerarquía que ésta tenga y que han sido logradas por medio del esfuerzo, el talento, la educación y la aptitud para un determinado trabajo". (Brieño, 2018)	**-Talento** **-Aptitud**

CAPITULO III. METODOLOGIA

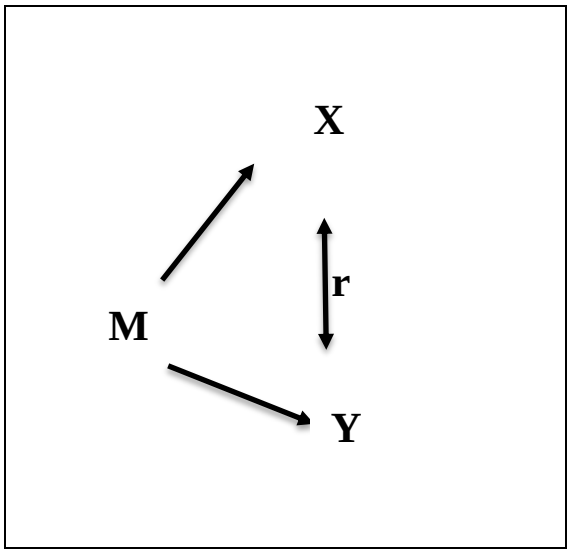
3.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo básica: porque esta "destinada a la obtención o ampliación de nuevos conocimientos científicos¨ (Paucar, 2020,p162). No existe la posibilidad de manipular variables, solo describe fenomenos según las variables de estudio.

Es de nivel descriptivo- correlacional: significa que "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (Hernández, Fernández & Baptista, 2014,p.93).

El diseño es no experimental**:** Según Wentz (2014), McLaren, 2014, Creswell (2013a) citado por Hernández, et al. (2014) "El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema" (p.128). El diseño es no experimental porque no se manipularan variables intencionalmente, en el presente trabajo.

3.2. Población y muestra



Dónde:

M: Muestra funcionarios y servidores de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo.

X: Observación de la variable 1.

Y: Observación de la variable 2.

r: Relación.

La población está conformada por funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que son 1200 al 100%.

Alcalde	Elección	1
Regidores	Elección	12
Funcionarios de confianza	Designados	50
Servidores-públicos y privados	Nombrados-contratados	1137

Fuente: www.municportillo.gob.pe

Alcalde	Elección	1
Regidores	Elección	12
Funcionarios de confianza	Designados	50
Servidores-públicos y privados	D. Leg. 276: Varón 70 CAS 1057: Varón 535 D. Leg. 728: Varón 73 SNP: 700	- Mujer 49 - Mujer 373 - Mujer 37 -SNP No se aplica[1]

1 Nota: SNP es un sistema que jurídicamente no pertenece al régimen laboral, sino es un contrato civil.

Fuente: www. municportillo.gob.pe

Formula:

$$n = \frac{(p\ q)\ Z2\ N}{(EE)2\ (N-1) + (p\ q)\ Z2}$$

Variable: Estabilidad laboral:

Descomposición de la formula.

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%) $Z\alpha$ / 2 = 1,96

N = Población (1200) EE = 0,09 Desarrollo de la formula n = (0.5*0.5*(1.96) ^2*1200) / (((0.09) ^2*1199) +0.5*0.5 (1.96) ^2)) n = 200

La muestra alcanzó a 200 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la ciudad de Pucallpa; incluido funcionarios elegidos y designados.

3.3. Diseño estadístico: se aplica estadística descriptiva.

3.4. Validez y confiabilidad

Se usa la opinión de expertos, a aquellos que ostentan el grado de maestro o doctor, preferentemente a los profesionales del derecho.

3.5. La técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos

- La técnica empleada es la encuesta estructurada
- El Instrumento es el cuestionario
- El procesamiento es usando estadística descriptiva
- Se presenta en gráficos

CAPITULO: IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Descripción de resultados

Encuesta a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

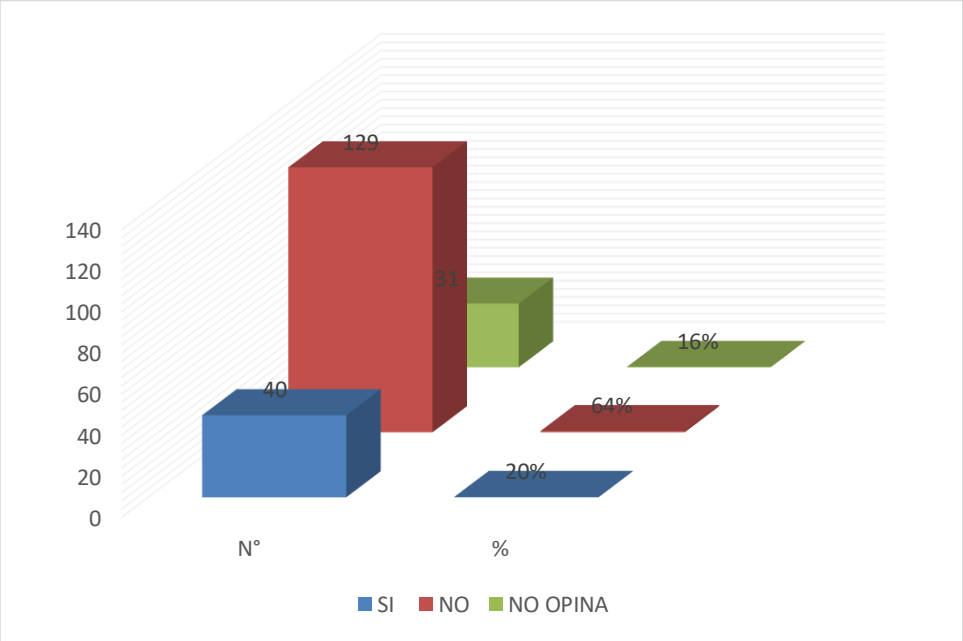
Tabla 1.

¿Cree Ud. en la estabilidad laboral?

ESCALA	N°	%
SI	40	20%
NO	129	64%
NO OPINA	31	16%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta

Gráfico 1



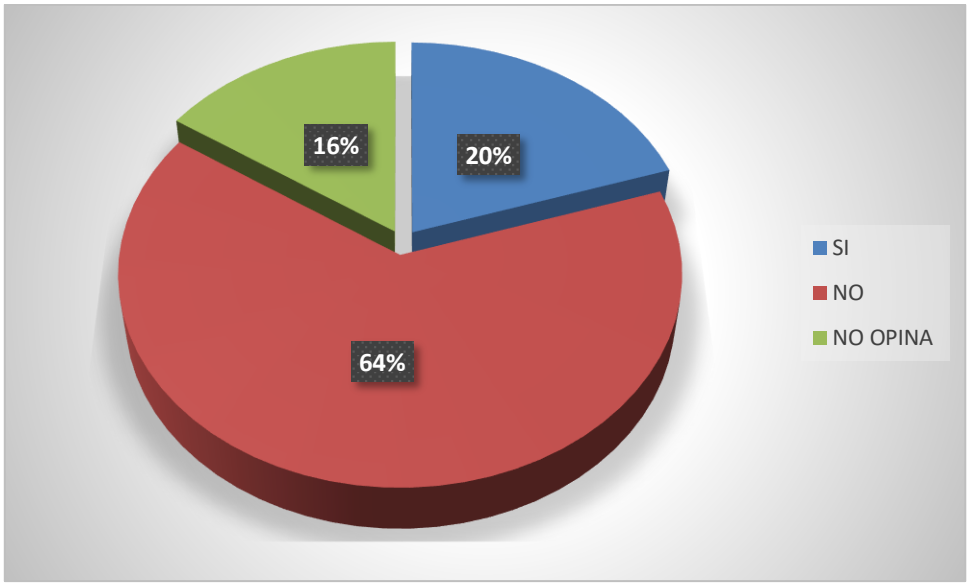


Figura 1. Estabilidad laboral

Interpretación:

En el presente grafico se aprecia, basado en la encuesta de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Coronel Portillo, que el 64% no cree en la estabilidad laboral, el 20% si cree y 16% no opina; que corrobora nuestra hipótesis que no existe relación entre la estabilidad laboral y meritocracia.

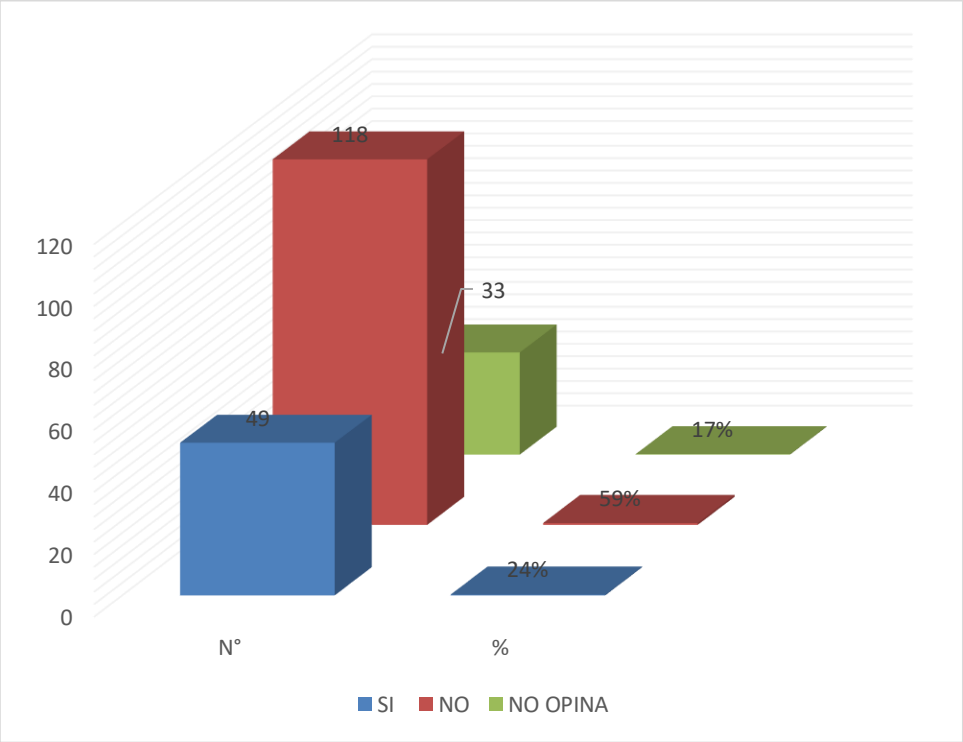
Tabla 2.

Cree Ud. ¿Que la estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador?

ESCALA	N°	%
SI	49	24%
NO	118	59%
NO OPINA	33	17%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta

Gráfico 2



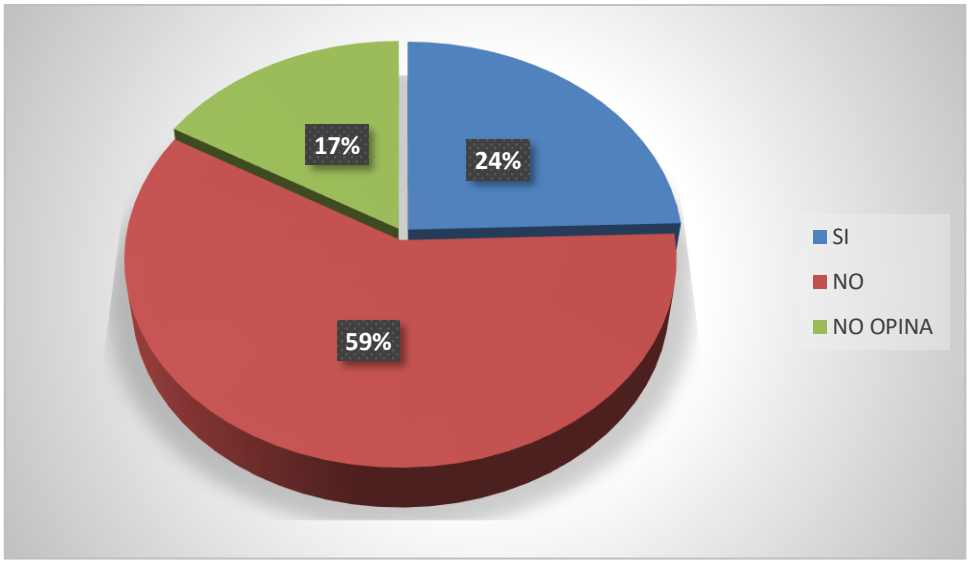


Figura 2. La estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador

Interpretación:

A la pregunta que la estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador; el 59% responden negativamente, el 24% en forma afirmativa y 17% no opina, se reserva su respuesta por temor a posibles represalias; de lo que se advierte que el 76% piensan que no se adquiere estabilidad por mérito del trabajador sino existen otros factores; con lo que corroboramos nuestra hipótesis que no existe relación entre el esfuerzo del trabajador y la estabilidad laboral.

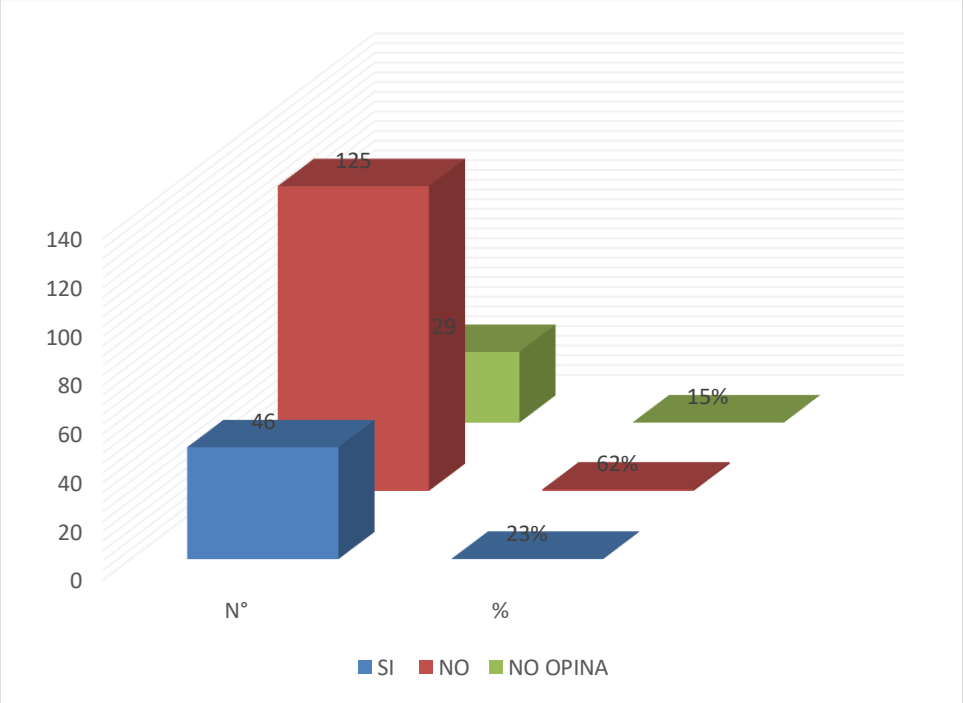
Tabla 3

¿Cree Ud. que el ingreso laboral a la Municipalidad es por concurso público?

ESCALA	N°	%
SI	46	23%
NO	125	62%
NO OPINA	29	15%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 3



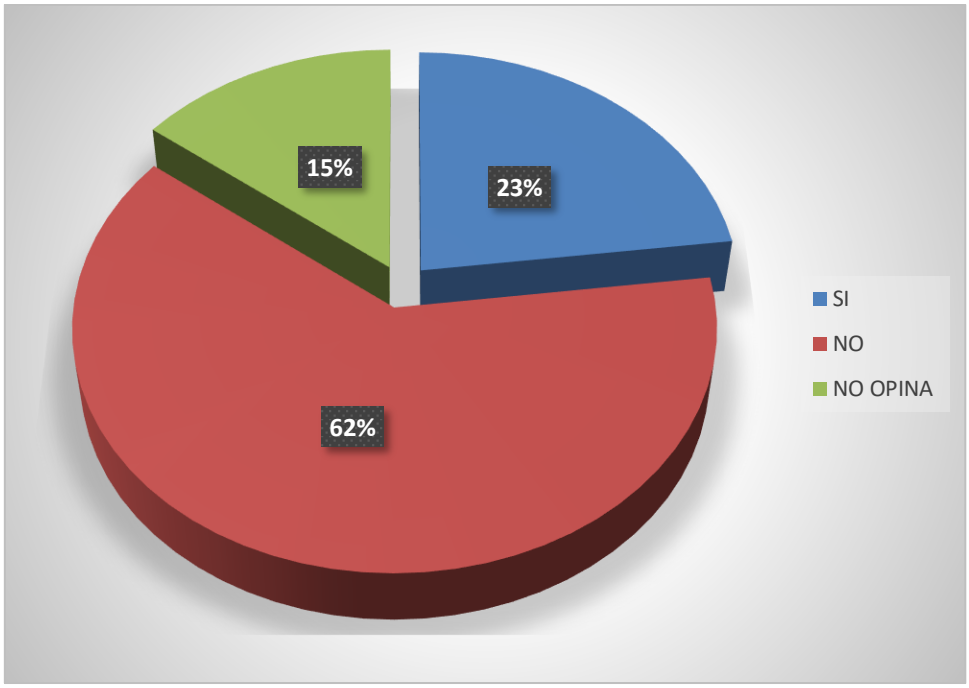


Figura 3. Ingreso laboral a la Municipalidad es por concurso público

Interpretación:

A la pregunta que el ingreso laboral a la Municipalidad de Coronel Portillo es por concurso públicos; la respuesta fue que el 62% de los encuestados opinaron que no, 23% por el sí y 15% no opinan reservándose por temor a la represalia; lo que significa 77% consideran que el ingreso no se realiza por este procedimiento; con los que, corroboramos nuestra hipótesis que no existe relación entre estabilidad laboral y aptitud del trabajador.

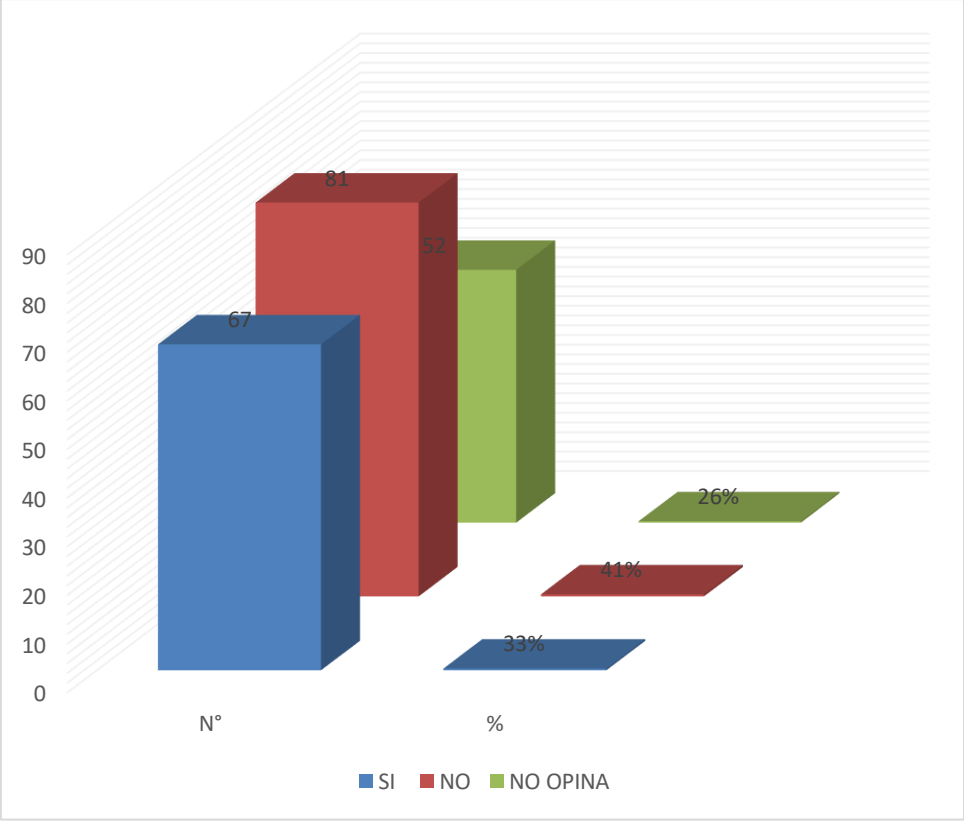
Tabla 4.

¿En la incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador?

ESCALA	N°	%
SI	67	33%
NO	81	41%
NO OPINA	52	26%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 4



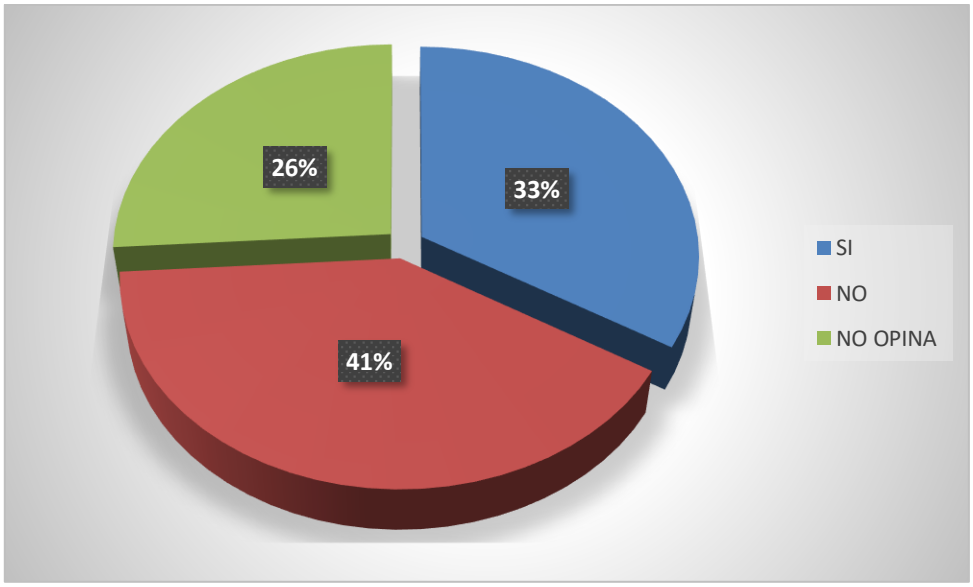


Figura 4. La incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador

Interpretación:

A la pregunta en la incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador, 41% de los encuestados responden negativamente, 33% responde en forma afirmativa y 26% no opina; lo que responde a la hipótesis planteado que no existe relación entre el esfuerzo del trabajador y derecho laboral.

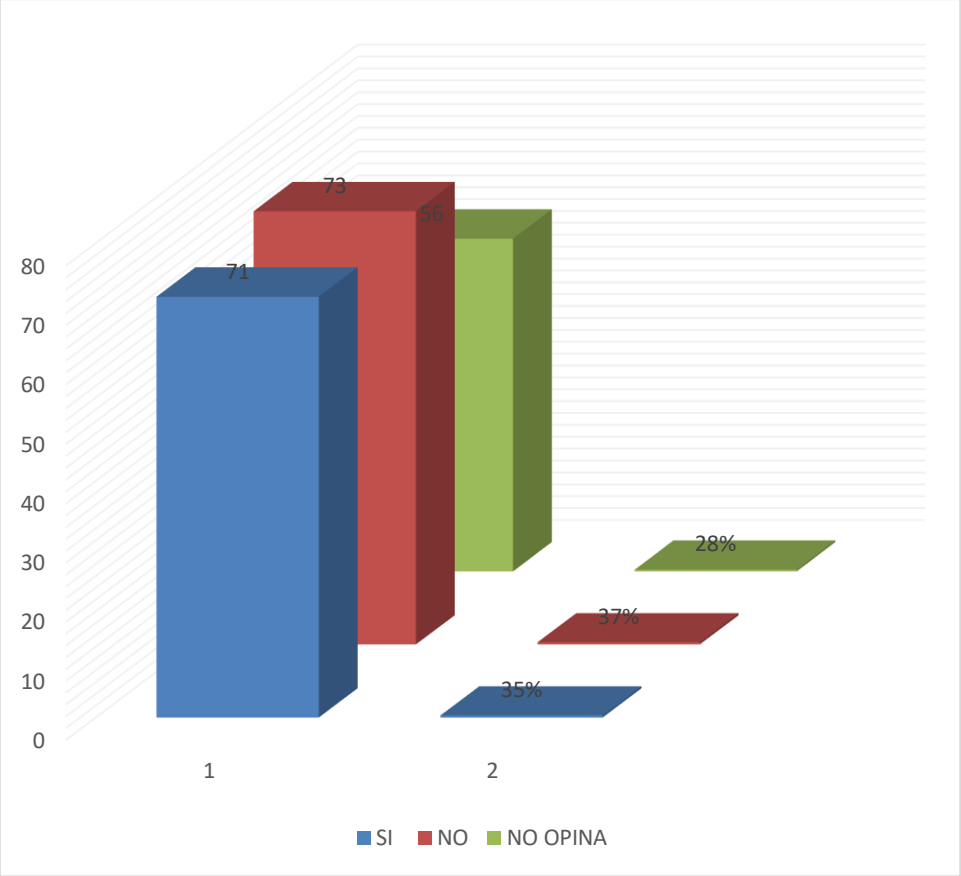
Tabla 5.

¿Cree Ud. que la condición para permanecer en el trabajo es el talento humano?

ESCALA	N°	%
SI	71	35%
NO	73	37%
NO OPINA	56	28%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 5



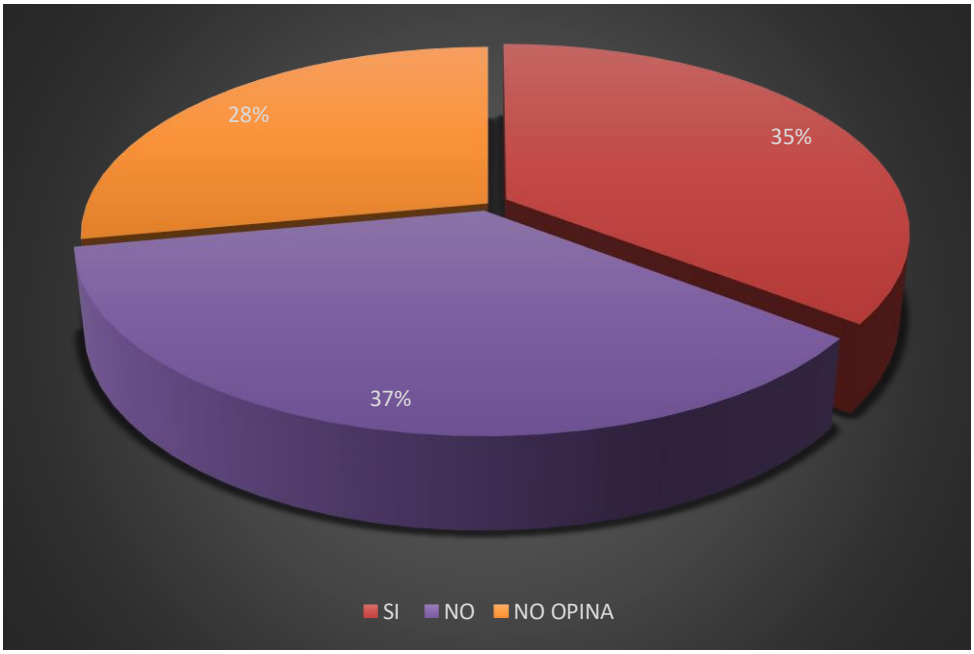


Figura 5. La condición para permanecer en el trabajo es el talento humano

Interpretación:

A la pregunta la condición para permanecer en el trabajo es el talento humano; la respuesta de los encuestados es no 37%, si 35% y 28 no opina; con lo que se confirma la hipótesis, que no existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador en el ámbito público.

Establecer la relación entre el derecho laboral y el talento del trabajador

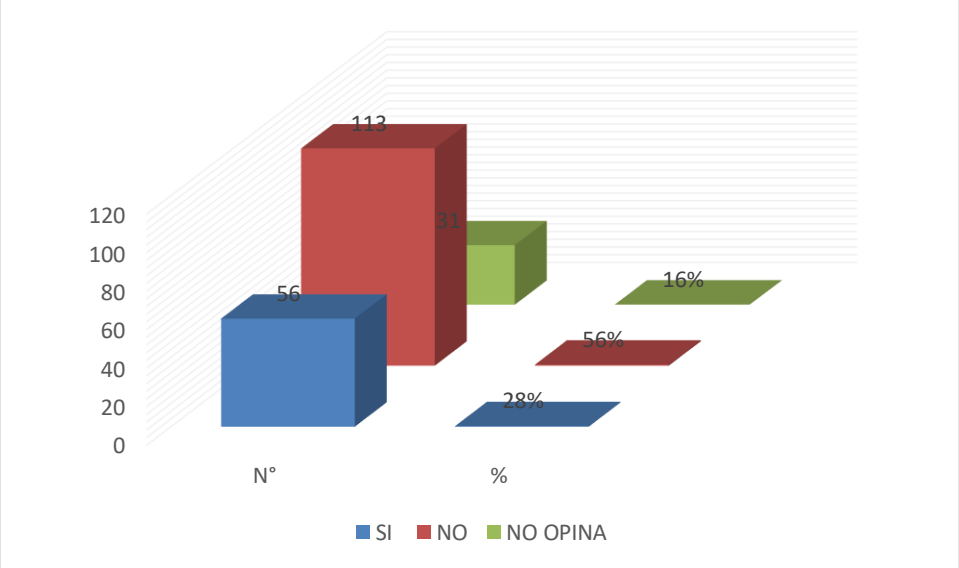
Tabla 6.

¿Cree Ud. en el derecho laboral del régimen público se promueve el talento humano?

ESCALA	N°	%
SI	56	28%
NO	113	56%
NO OPINA	31	16%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 6



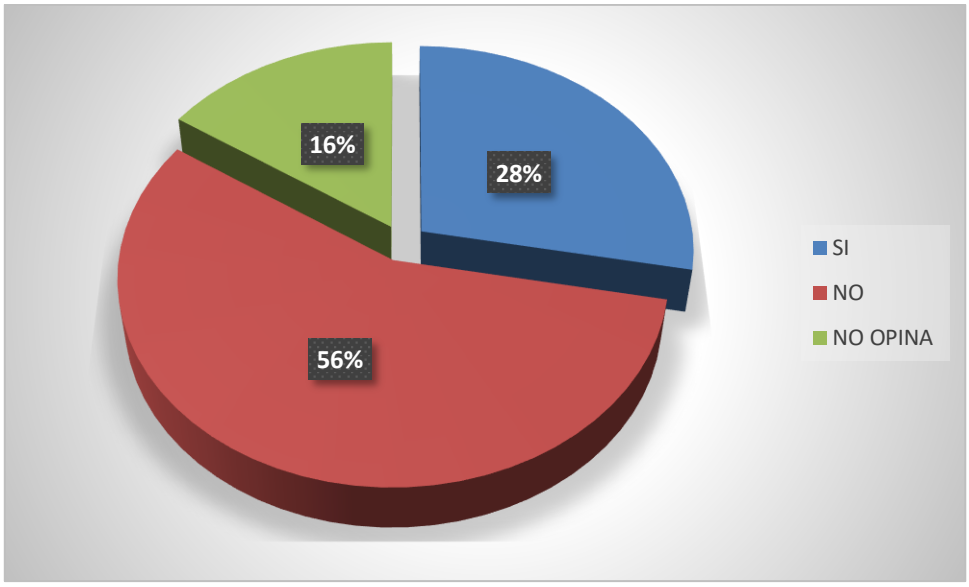


Figura 6. Derecho laboral del régimen público se promueve el talento humano

Interpretación:

A la pregunta si en el derecho laboral del régimen público promueve el talento humano; según la encuesta respuesta negativa fue el 56% y la respuesta negativa 28% y los que se reservan opinar 16%, se debe advertir los que se reservan de opinar es por el miedo de ser detectados por los funcionarios, a pesar de las advertencias del secreto; con lo que se confirma la hipótesis no existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador en el régimen público.

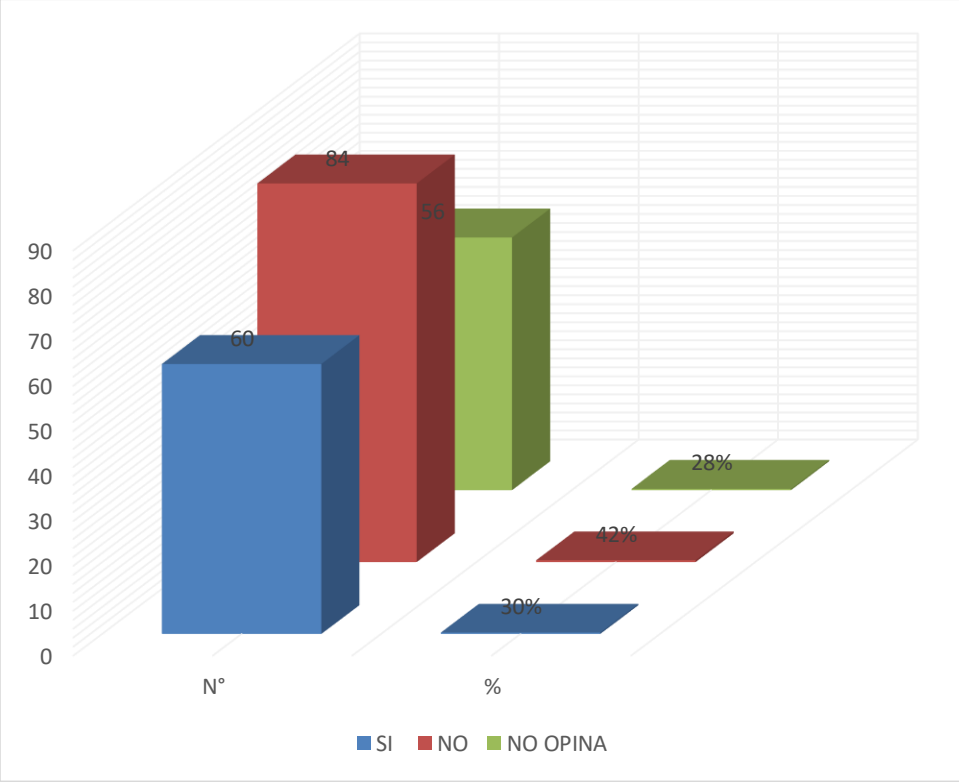
Tabla 7.

¿Cree Ud. el derecho laboral promueve la aptitud del trabajador?

ESCALA	N°	%
SI	60	30%
NO	84	42%
NO OPINA	56	28%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 7



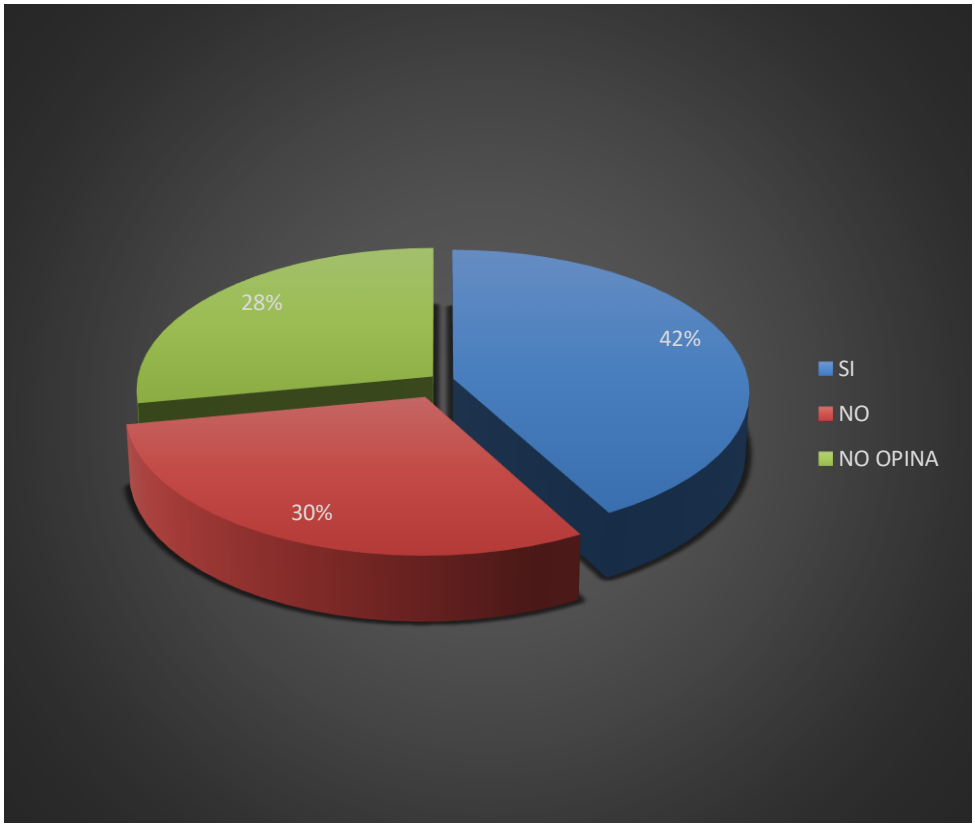


Figura 7. El derecho laboral promueve la aptitud del trabajador

Interpretación:

A la encuesta, que en el derecho laboral del régimen público se promueve la aptitud del trabajador; 42% de los encuestados responden negativamente, 30% respondieron en forma afirmativa y 28% se reservan su opinión; con lo que se corrobora la hipótesis que no existe relación entre el derecho laboral público y la aptitud del trabajador del sector público.

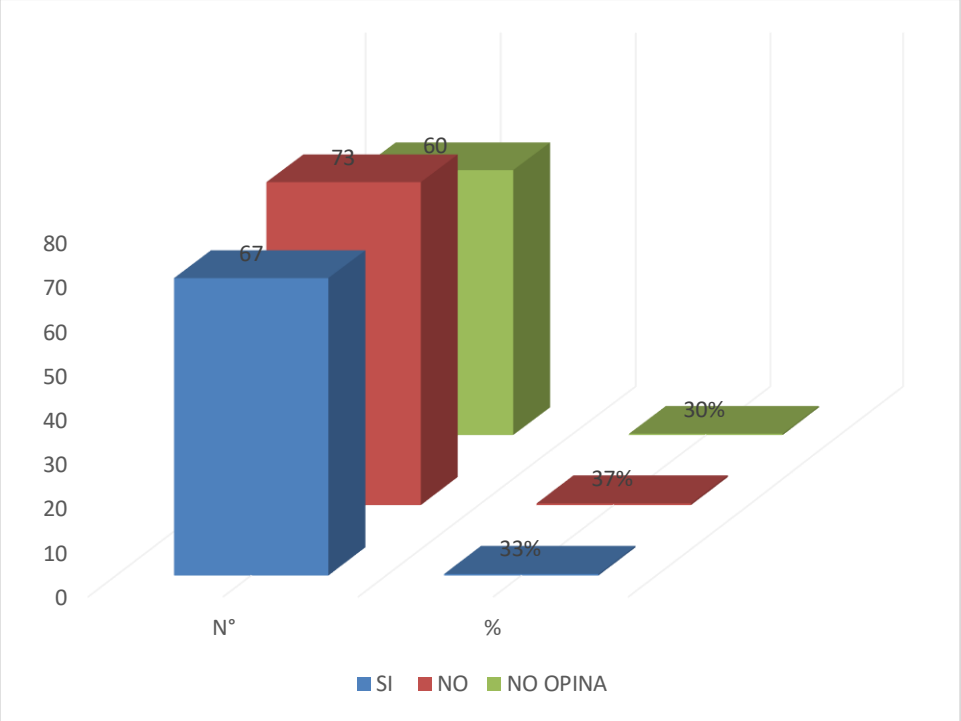
Tabla 8.

¿Cree Ud. el esfuerzo del trabajador prima en la protección laboral?

ESCALA	N°	%
SI	67	33%
NO	73	37%
NO OPINA	60	30%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 8



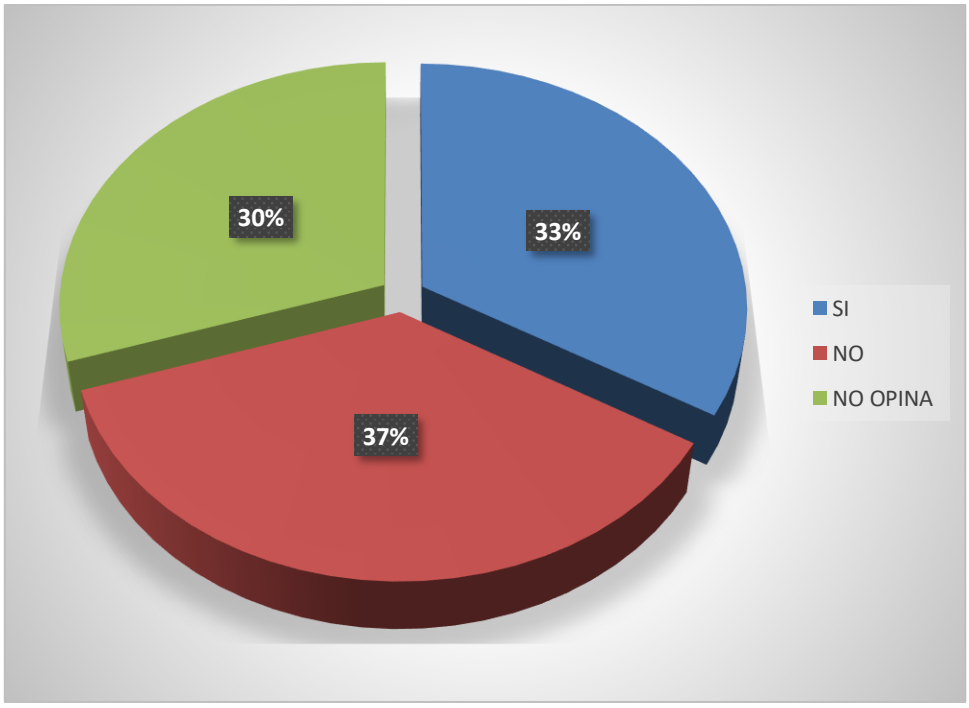


Figura 8. La protección laboral

Interpretación:

En el grafico se puede apreciar que a la pregunta si el esfuerzo del trabajador prima en la protección laboral público; la respuesta es 37% sostienen negativa, 33% en forma negativa y 30% se reservan su opinión; con los que confirmamos la hipótesis que no existe relación entre el derecho laboral público y el esfuerzo del trabajador.

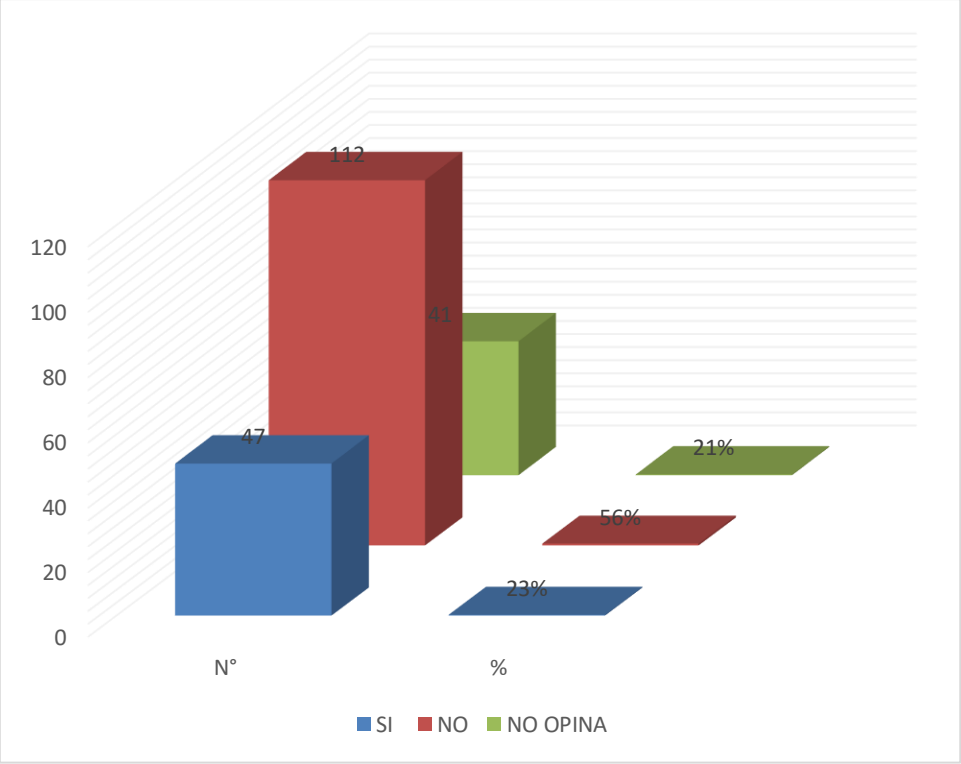
Tabla 9

¿Existe una selección de trabajadores talentos para ocupar cargos directivos?

ESCALA	N°	%
SI	47	23%
NO	112	56%
NO OPINA	41	21%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 9



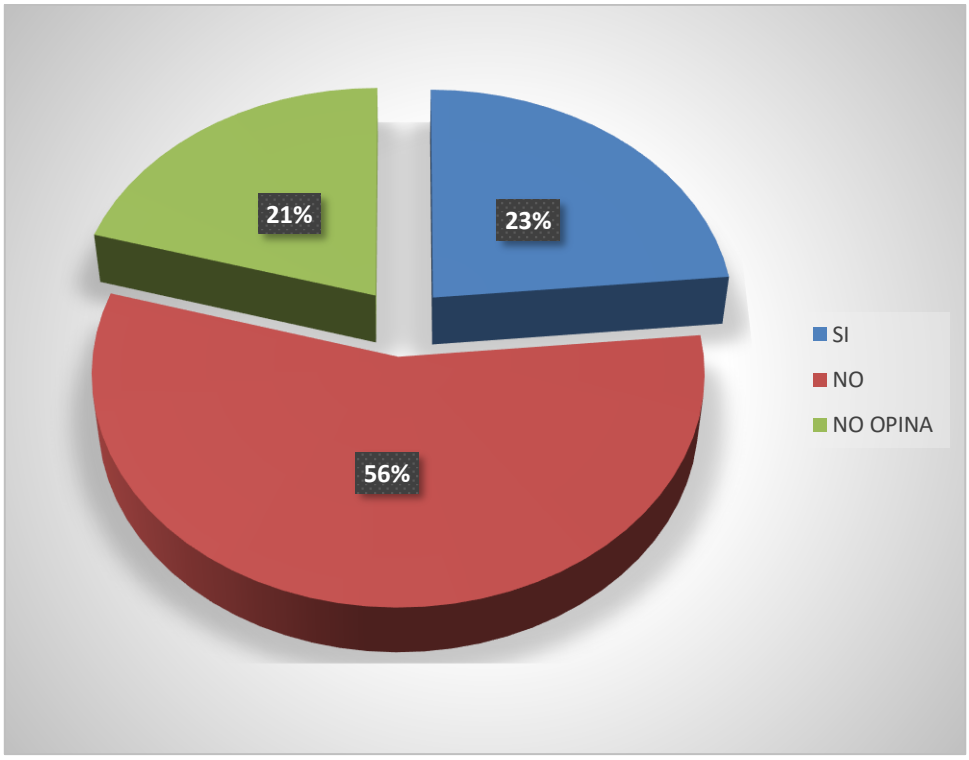


Figura 9. Selección de trabajadores talentos para ocupar cargos directivos

Interpretación:

A la pregunta si existe una selección de trabajadores talentosos para ocupar cargos directivos; 56% de loes encuestados responden en forma negativa y el 23% en forma afirmativa, quedando 21% sin opinión por temor a sus superiores y de ser despedidos; con lo que corroboramos la hipótesis que no existe relación entre bienestar social y aptitud del trabajador.

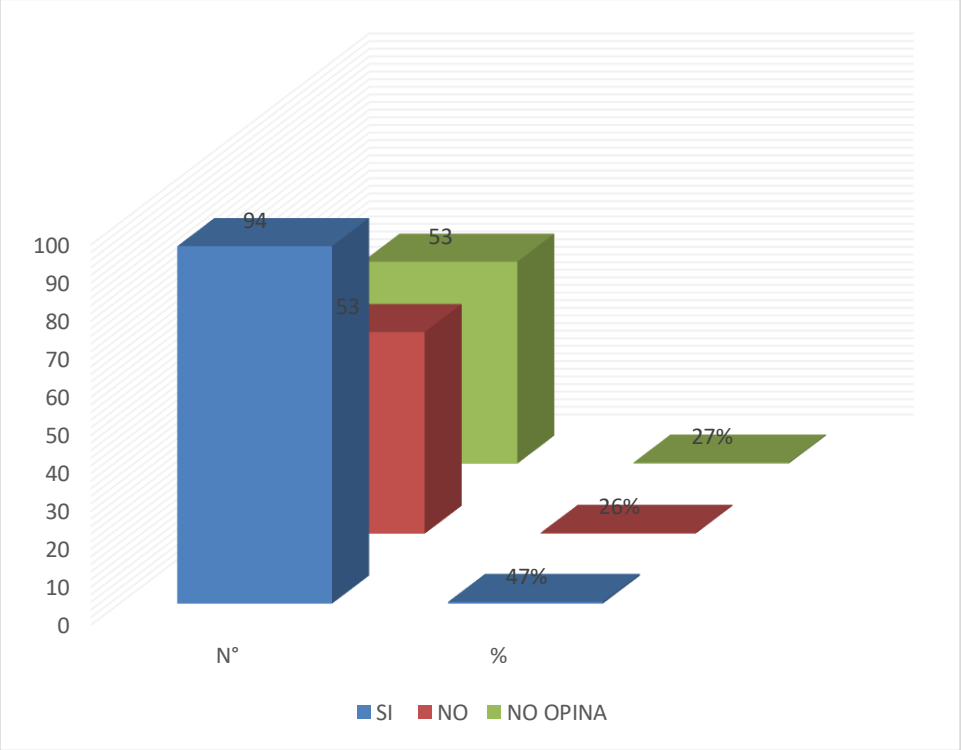
Tabla 10.

¿Cree Ud. que existen otros factores para permanecer en el centro laboral?

ESCALA	N°	%
SI	94	47%
NO	53	26%
NO OPINA	53	27%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 10



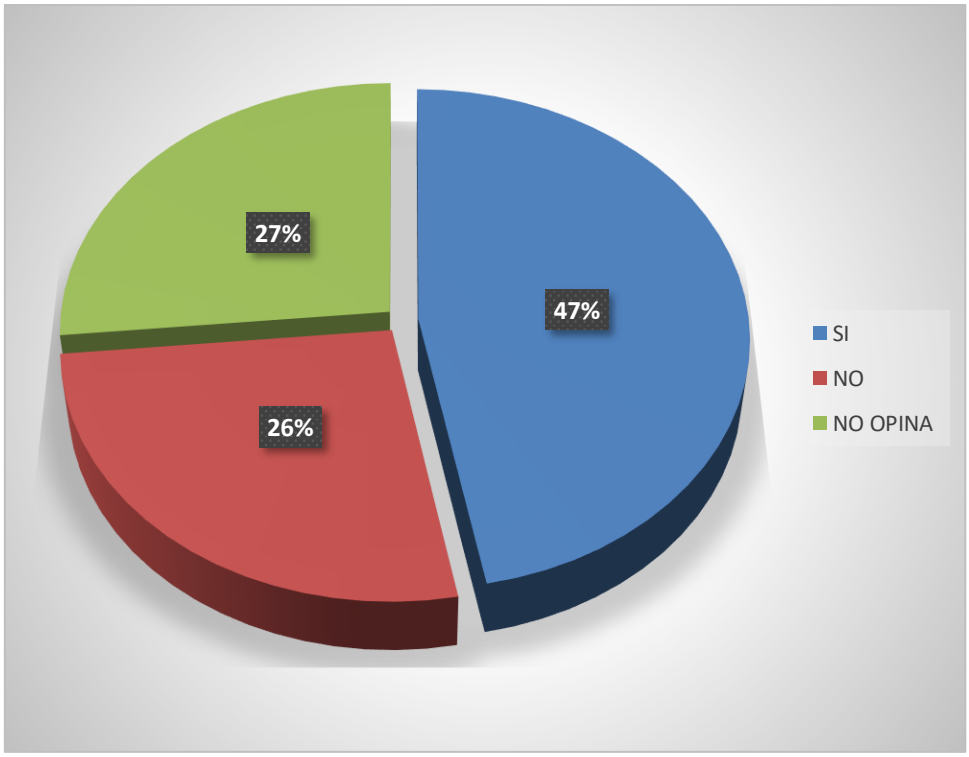


Figura 10. Factores para permanecer en el centro laboral

Interpretación:

A la pregunta si existen otros factores no formales para permanecer en el centro laboral; las respuestas fueron 47% negativa, 26% negativo y 27% se reservan su opinión; sumandos entre lo negativo y el silencio equivalen 73.50% lo que corrobora la hipótesis general que no existe relación entre la estabilidad laboral y meritocracia.

Establecer la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador

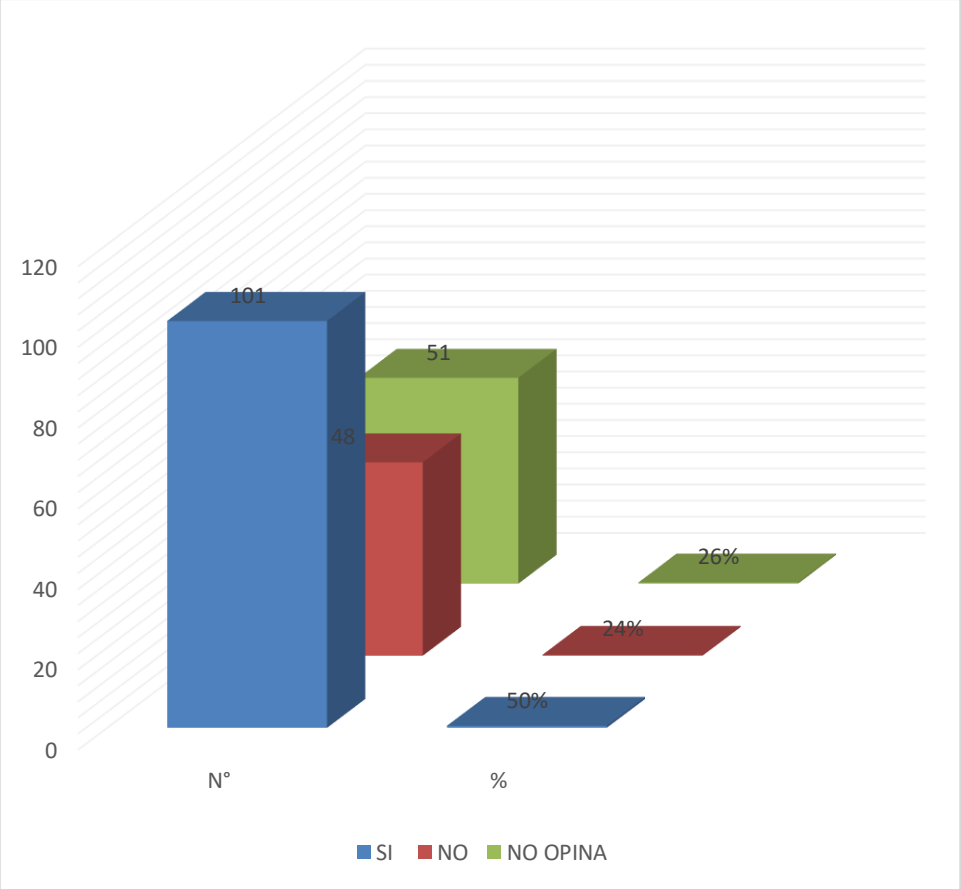
Tabla 11.

¿El trabajo en la municipalidad le trae bienestar social?

ESCALA	N°	%
SI	101	50%
NO	48	24%
NO OPINA	51	26%
TOTAL	200	100%

Fuente: Anexo 11.

Gráfico 11



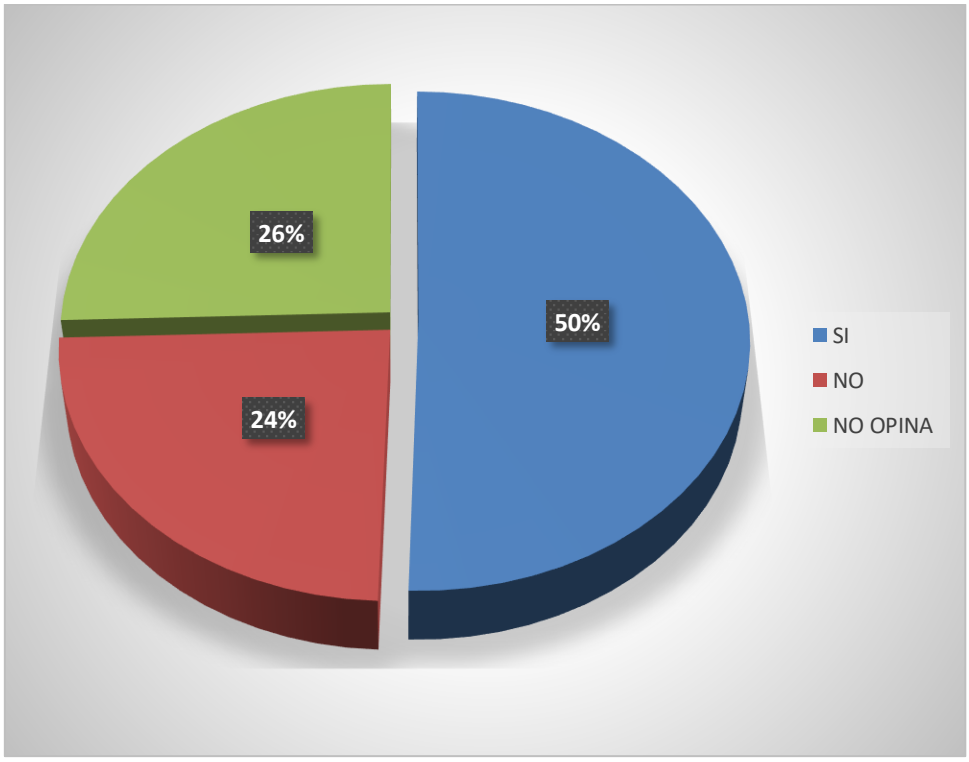


Figura 11. Trabajado en la municipalidad le trae bienestar social

Interpretación:

A la pregunta si el trabajo en la municipalidad le trae bienestar social; las respuestas de los encuestados fueron 50% si, 24% no y 26% no responden, de lo que se puede advertir de que la mitad de los encuestados señalan que no; con lo que corrobora la hipótesis que no existe relación entre bienestar social y la aptitud del trabajador; es decir, no es los que gana más los que más saben.

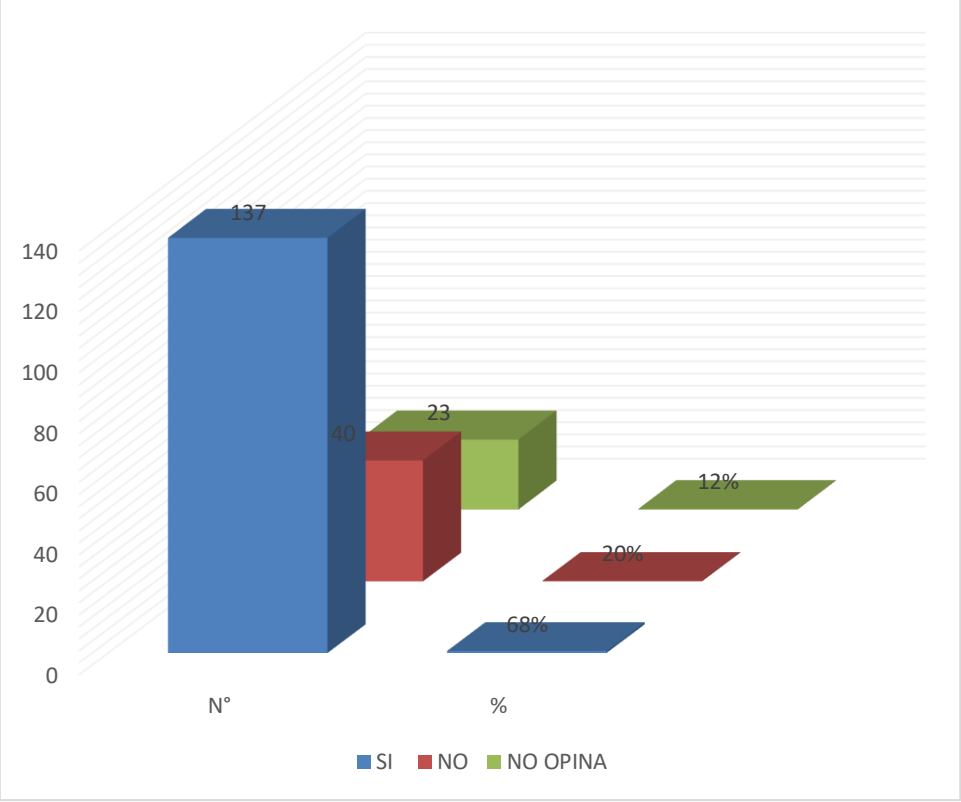
Tabla 12.

¿Su remuneración mensual permite un bienestar social?

ESCALA	N°	%
SI	137	68%
NO	40	20%
NO OPINA	23	12%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 12



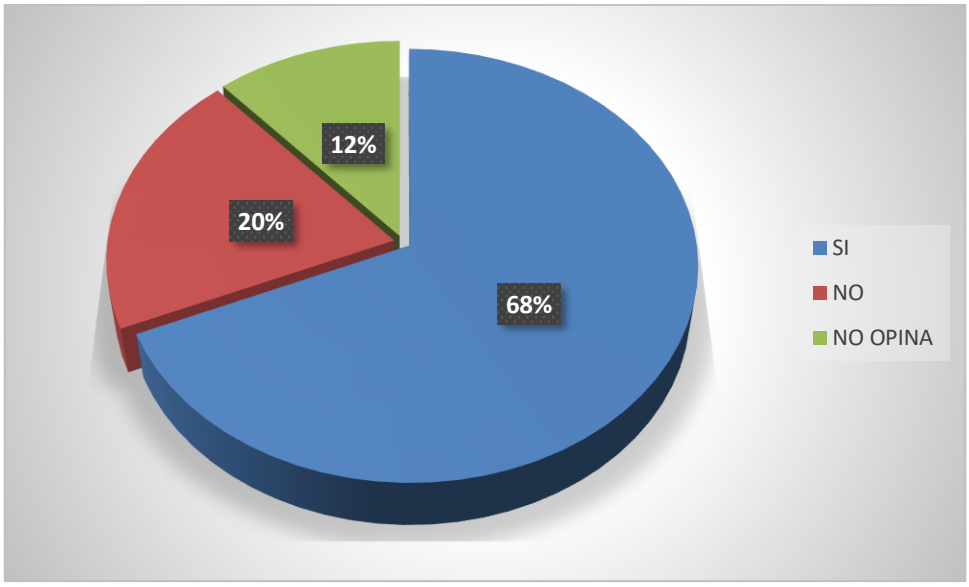


Figura 12. Remuneración mensual permite un bienestar social

Interpretación:

A la pregunta si la remuneración mensual le permite un bienestar social; la respuesta fue que, si es 68%, fueron que no 20% y 12% no opinan; por razones de temor a los funcionarios que pueden interpretar como estar en desacuerdo con la gestión; con lo que corroboramos la hipótesis que la remuneración mensual trae un bienestar social, de allí que la estabilidad laboral es importante.

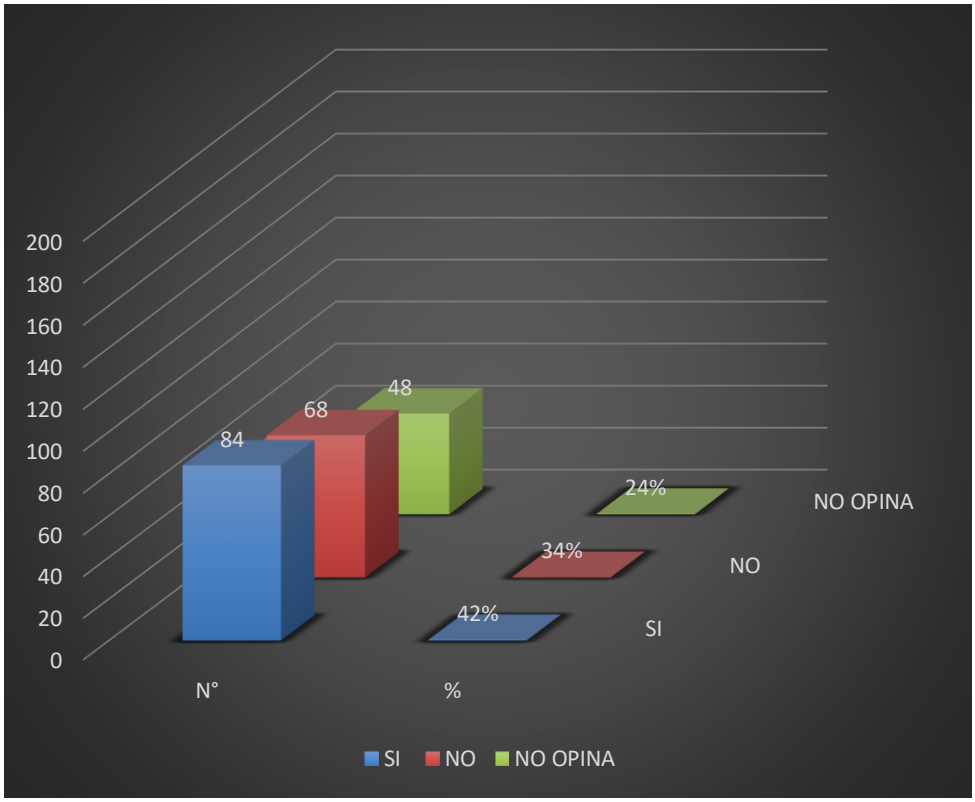
Tabla 13.

¿Sus derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley?

ESCALA	N°	%
SI	84	42%
NO	68	34%
NO OPINA	48	24%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 13



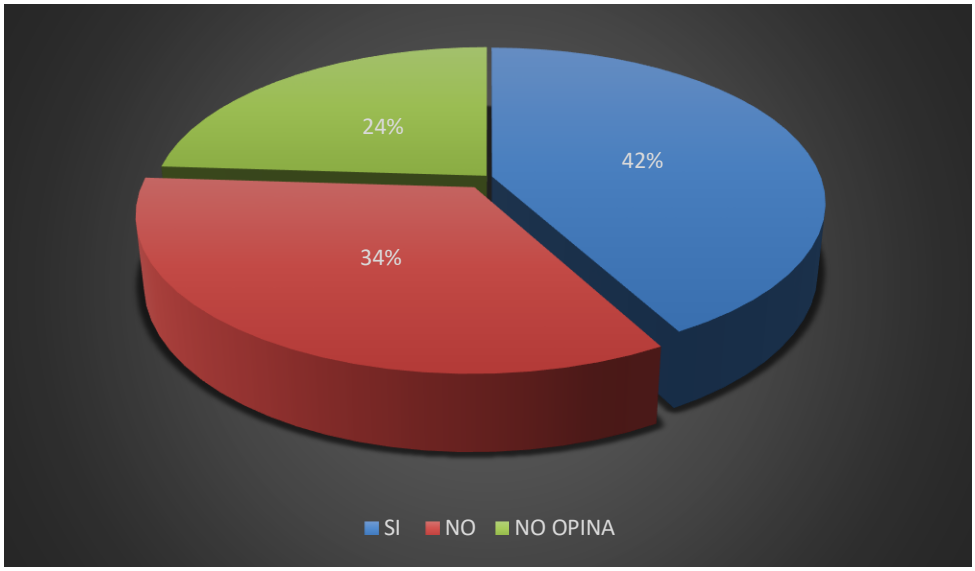


Figura 13. Los derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley

Interpretación:

A la pregunta que el si los derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley: las respuestas fueron que un 42% en forma positivo, el 34% en forma negativa y 24% se reserva a su respuesta; lo que nos conduce corroborar la hipótesis que no existe relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador.

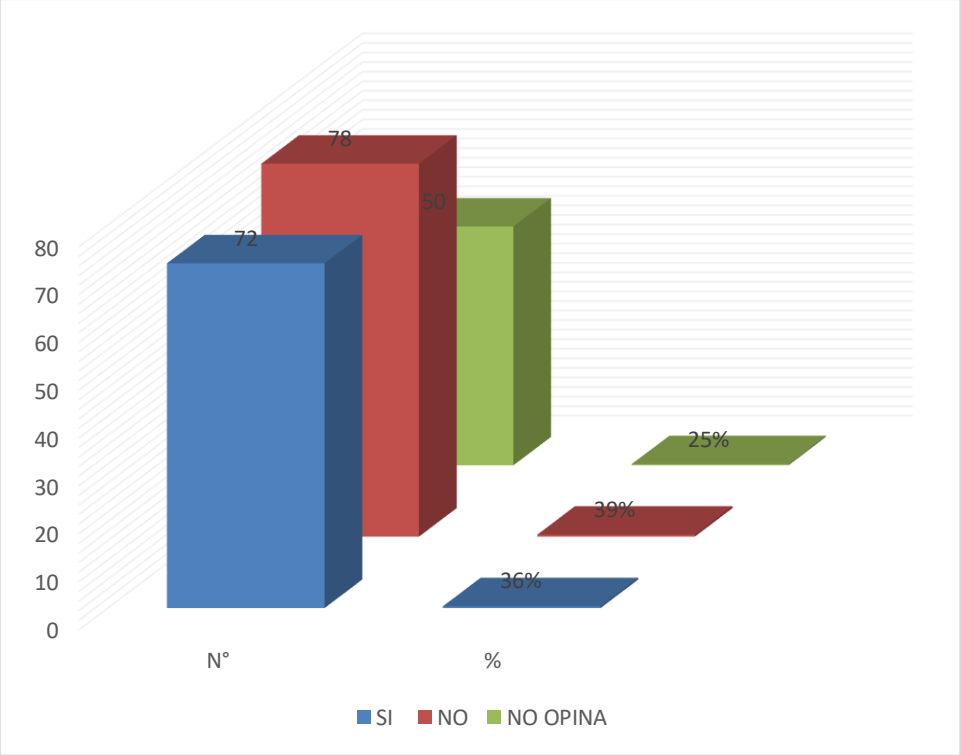
Tabla 14.

¿Cree que su aptitud laboral garantiza su permanencia en su centro laboral?

ESCALA	N°	%
SI	72	36%
NO	78	39%
NO OPINA	50	25%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 14



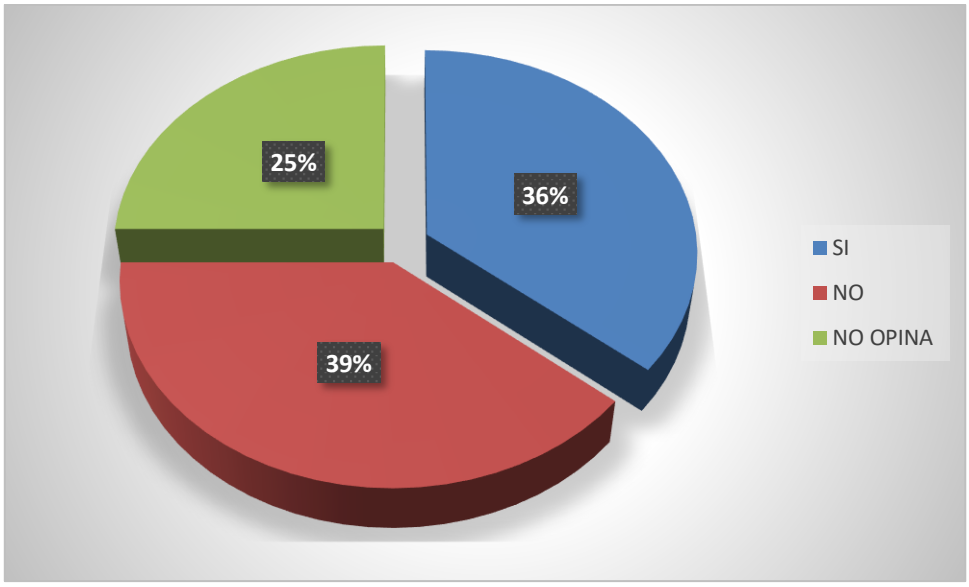


Figura 14. Permanencia en su centro laboral

Interpretación:

A la pregunta si su aptitud laboral garantiza su permanencia en su centro laboral, las respuestas fueron 39% responden en forma negativa, 36% en forma positiva y 25% que se reservan su respuesta; con los que corroboramos la hipótesis que no existe relación entre la estabilidad laboral y la aptitud del trabajador.

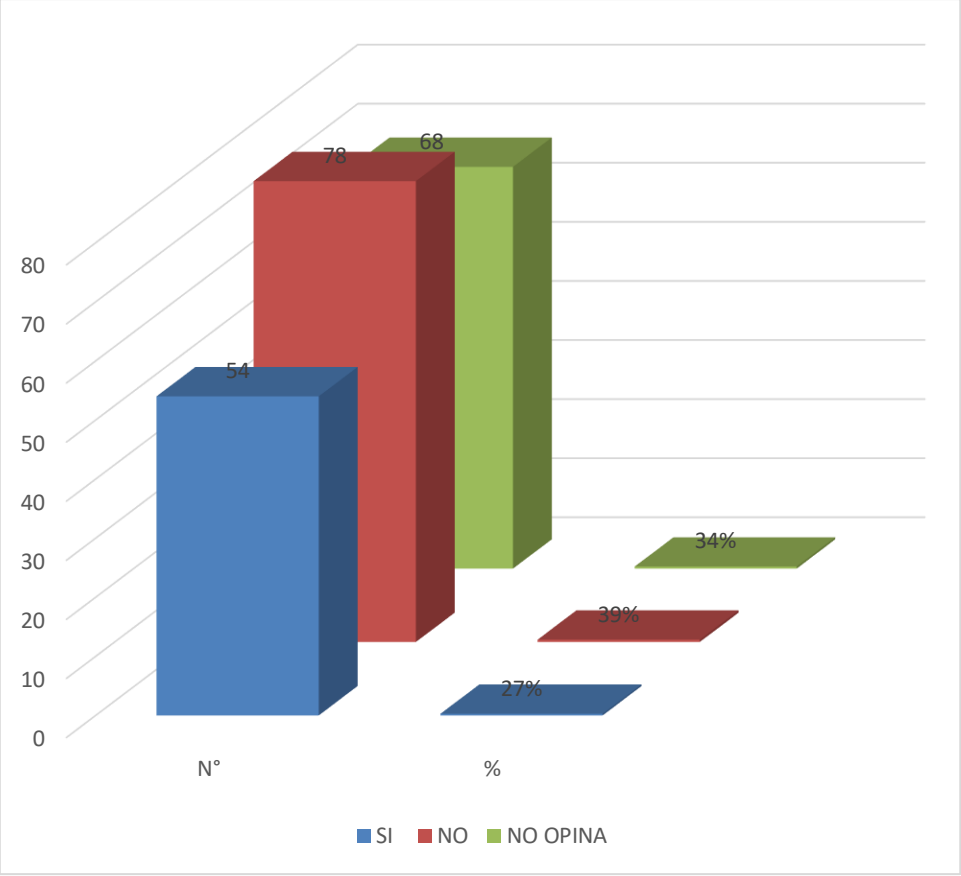
Tabla 15.

¿Cree Ud. que el nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador?

ESCALA	N°	%
SI	54	27%
NO	78	39%
NO OPINA	68	34%
TOTAL	200	100%

Fuente: Encuesta.

Gráfico 15



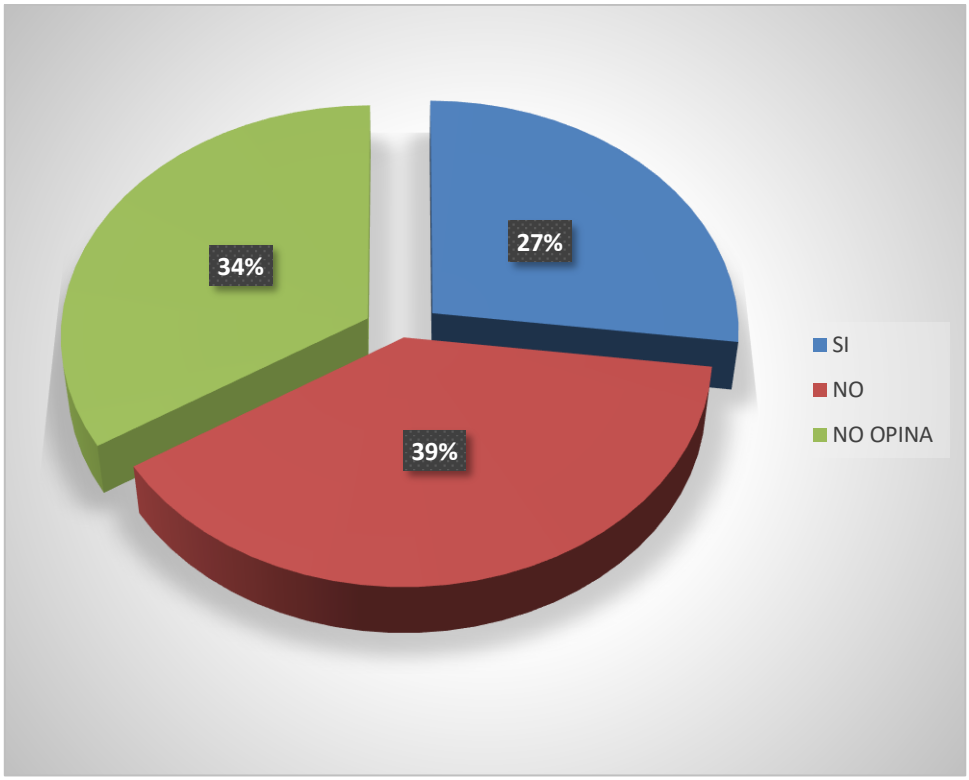


Figura 15. El nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador

Interpretación:

A la pregunta que el nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador; 39% respondieron negativamente, 27% en forma positiva y 34 no opinan; este último, es por desconocimiento del contenido de la ley de servir que se viene implementando, con lo que corroboramos la hipótesis que no existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018

4.2. Discusión

La premisa de análisis parte desde la Constitución Política de 1993, que en su artículo 22 declara "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", complementariamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 impone al Estado la "protección contra el despido"; del mismo modo el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derecho Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, declara "el derecho del trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna (…) Art.6" (Toyama, 2005), finalmente el Tribunal Constitucional en su STC N° 0628-2001-AA/TC establece "El derecho del Trabajo no deja de ser tuitivo conforme aparece de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes …"

En los contratos laborales a pesar de ser una plaza permanente se contratan por plazo determinado; a respecto el TC en su STC N° 1124-2001-AA/TC señala que "… el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo. Por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa…"

Según las normas vigentes pertenecientes al régimen público en los Decretos Legislativos N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en su Artículo 24 establece:

Son derechos de los servidores públicos de carrera: a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole; b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido;

c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley (…).

Su reglamento Decreto Supremo N° 05-90-PCM en su artículo 100 establece: "Los servidores de carrera gozan de estabilidad laboral dentro de la Administración Pública. Sólo pueden ser destituidos por causa prevista en la Ley y previo proceso administrativo disciplinario."

La Ley Nº 24041 establece lo siguiente:

Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, así como el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia Nº 014-20192.

El régimen especial despegado tanto del régimen establecido del Decreto Legislativo N° 276 y del régimen privado; es un contrato a plazo determinado, donde evidentemente no existe estabilidad laboral.

En la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; se ignora el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, señalando en caso de

---

2 D.U. N° 016-2020 deroga la Ley N° 24041 publicado en el Diario Oficial "El Peruano" 2020.

En virtud de la única disposición complementaria final de la ley N° 31115. A partir del 24 de enero del 2021 se encuentra nuevamente vigente la ley 24041. Esta misma ley deroga los artículos 2,3,4,13, la cuarta disposición complementaria final y la única disposición derogatoria del decreto de urgencia 016-2020.

destitución solo tienen dos opciones ser restituidos o ser indemnizados, ambos no; tal es así que únicamente se expresa la disposición que señala: “Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

En la teoría la estabilidad laboral se concibe según Martín Carrillo (Paredes, s.f.) Señala sobre el tema

> (…) es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “estabilidad de salida”) (…).

La prueba es que en el régimen privado es de tres meses según D.S N° 003-97-TR; art. 10 y en el sector público un año establecidos en la Ley N° 24041; donde se prueba su rendimiento y habilidades del trabajador, adquirían su estabilidad o permanencia; sin embargo, muy soterradamente este derecho se viene eliminando paulatinamente, usando como los términos de interés general la eficiencia y eficacia, descalificando la experiencia de un trabajador.

En la realidad que se recoge mediante las encuestas, se nota muy claramente el desconocimiento de los derechos laborales, es decir, la evolución y el sentido de las normas legales; si bien la mayoría de los encuestados creen en la estabilidad laboral pero no es por la meritocracia, sino por otros factores no formales, como el clientelismo por participación en las campañas del candidato ganador, amistades, influencias y recomendados. Es decir, sucede una dedocracia, que es el sistema por el cual se elige a dedo a las personas que han de ocupar un cargo.

La meritocracia es una frase escogido con el fin de desestabilizar la estabilidad laboral en el sector público con el fin de empequeñecer al Estado, eludir una remuneración digna que permita al trabajador construir su proyecto de vida de él y de su familia.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la triangulación entre los resultados, las leyes y el aporte teórico se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primero: No existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincia de Coronel Portillo; los cargos ocupados con la actual gestión a partir del año 2018 no fueron seleccionados por concurso público, mucho menos por su preparación técnica o científica de los trabajadores.

El requisito para acceder a un puesto laboral es haber formado parte del grupo que asume la gestión, haber participado activamente en la campaña electoral, colaborar económicamente, amigos y recomendaciones internas y externas, son los factores preponderantes en la contratación. Es decir, sucede una dedocracia, que es el sistema por el cual se elige a dedo a las personas que han de ocupar un cargo.

Segundo: No existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador; el esfuerzo significa preparación académica, técnica, científica y experiencia no tienen relevancia ni para un puesto de trabajo ni para un puesto directivo; algunos funcionarios ocupan por recomendación e influencia externa por cargos que ocupa.

El derecho laboral, se va diseminando de a poco con el desarrollo de normas actuales, el trabajo deja de ser un derecho si no tiene una estabilidad, un trabajo temporal no genera bienestar social, no permite construir una vida digna del trabajador y su familia; ni permite construir una vida digna; más por el contrario es generadora de desempleo, con un empleo precario.

Tercero: No existe relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador; el bienestar social se puede enfocar de dos modos, de un lado del trabajador y su familia y de otro el bienestar social colectivo. Los trabajos precarizados con plazos determinados no generan ningún tipo de bienestar social para el trabajador ni para su familia porque poco tiempo pertenecerá al grupo de desempleados; en el ámbito colectivo se emplea las palabras como eficiencia y eficacia en el servicio público que no es más que una falacia, porque los trabajadores que duran meses o muy pocas veces un año, excepto los nombrados y permanentes que se resisten al régimen de la ley SERVIR ostentan estabilidad; los trabajos temporales no son eficientes ni efectivos, porque solamente un trabajador preparado y con mucha experiencia resolverá con eficacia y eficiencia los servicios que se le requiere.

5.2. Recomendaciones

La recomendación como producto de la presente tesis, luego de apreciado, la Constitución Política, las Leyes y sus reglamentos, el desarrollo teórico y la realidad, conduce sugerir.

Modificar el artículo 22 de la Constitución Política de 1993 (…) agregando "El Estado garantiza la estabilidad laboral en el sector público y privado"

La derogación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, porque sin una discusión adecuada el Poder Ejecutivo en uso y abuso de su poder, defenestró la estabilidad laboral en el sector público derogando la Ley N° 24041.

Las personas encargadas de la selección y contratación de personal, deberían tener siempre presente el código de ética de la función pública, a fin de que el trabajador sea un hombre idóneo, honrado y de buenas costumbres.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alaimo, V. (06 de 09 de 2017). *¿Por qué es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el Caribe?* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/

Alaimo, V. (01 de 07 de 2017). *¿Por qué es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el Caribe?* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/

Arnaiz, B. (22 de 01 de 2020). *7 ejemplos necesarios de justicia social.* Obtenido de Ayuda en Acción: https://ayudaenaccion.org/ong/blog/solidaridad/ejemplos-justicia-social/

Arnaiz, B. (22 de 01 de 2020). *Ayuda en Acción.* Obtenido de https://ayudaenaccion.org/ong/blog/solidaridad/ejemplos-justicia-social/

Barnés G, H. (29 de 05 de 2016). *El mito de la meritocracia y a quién beneficia que sigamos creyendo en él.* Obtenido de El confidencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-05-22/mito-meritocracia-a-quien-beneficia_1202658/

Barnés, H. (29 de 05 de 2016). Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-05-22/mito-meritocracia-a-quien-beneficia_1202658/

Bello, E. (2019). *Excepcionalidad de la prisión preventiva ¿realidad o quimera?* Lima: Editores del Centro.

Bernés, H. G. (29 de 05 de 2016). *El confidencial.* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de El mito de la meritocracia y a quién beneficia que sigamos creyendo en él: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-05-22/mito-meritocracia-a-quien-beneficia_1202658/

Briceño, G. (s.f.). *Meritocracia* . Recuperado el 13 de 02 de 2020, de EUSTON: https://www.euston96.com/meritocracia/

Brieño, V. (2018). *EUSTON.* Recuperado el 13 de 02 de 2020, de Meritocracia: https://www.euston96.com/meritocracia/

Calderon, A. &. (2010). *Balotario Desarrollado para el examen del CNM.* San Marcos.

Cerna Camones, D. T. (19 de 07 de 2018). *UNIVERSIDAD NORBERT WIENER* . Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2062

Chávez, G. (s.f.). La prisión preventiva en el Perú; ¿medida cautelar o anticipo de la pena. *Revista Ideele*(227). Recuperado el 23 de 08 de 2019, de

https://revistaideele.com/ideele/content/la-prisi%C3%B3n-preventiva-en-per%C3%BA-%C2%BFmedida-cautelar-o-anticipo-de-la-pena

Cillero Brund, M. (1998). *El Interés superior del Niño en el marco de la Convención Internacional sobre Derecho del Niño.* Colombia: Temis-Depalma.

Cociña, M. (07 de 06 de 2013). *CIPER.* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de Cinco argumentos contra la Meritocracia : https://www.ciperchile.cl/2013/06/07/cinco-argumentos-contra-la-meritocracia/

Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244

Constitución. (12 de 07 de 1979). Constitución Politica del Estado. Congreso Constituyente. Obtenido de http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm

corpus, S. d. (s.f.). *Significados*. Recuperado el 22 de 08 de 2019, de https://www.significados.com/habeas-corpus/

Couture, E. (1983). *Vocabulario Jurídico.* Buenos Aires: Depalma.

D.Leg. 276. (1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Decreto Legislativo N° 276. (1984). D.Leg. 276. Obtenido de file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/D.%20Leg.%20N%C2%B0%2027 6%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf

Echevarri, A., Gutierrez, A., & Ramirez, C. y. (05 de 11 de 2013). Recuperado el 12 de 02 de 2020, de www.aacademica.org.>...

El Contrato Laboral. (s.f). *Contrato laboral - ¿Qué es un contrato laboral?* Recuperado el 08 de 07 de 2020, de debitoor : https://debitoor.es/glosario/contrato-laboral#:~:text=Este%20representa%20un%20acuerdo%20por,trabajador%20como%20para%20el%20empresario.

Espinoza Rojas, F. (2014). *Discurso de la meritocracia* . Obtenido de Universidad de Chile : https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiUwcnnld_xAhWLrJUCHbVGDRYQFnoECBcQAA&url=http%3A%2F%2Frepositorio.uchile.cl%2Fbitstream%2Fhandle%2F2250%2F133341%2FTesis%2520-%2520Francisco%2520Espinoza%2C%2520final

Estela Huamán, J. A. (2011). *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SANA MARCOS* . Obtenido de REPOSITORIO DE TESIS DIGITALES: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/639

Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Fundamental.* Lima: Grijley.

Freedman, D. (s.f.). Recuperado el 10 de 04 de 2019, de http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-riesgos-del-interes-superior-del-nino.pdf

Gálvez, T. (2017). *Medidas de coerción personales y reales en el proceso penal.* Lima: Ideas.

García, D. (s.f). Recuperado el 22 de 08 de 2019, de file:///C:/Users/Eudosio%20Paucar/Downloads/12717-50555-1-PB%20(1).pdf

GESTIÓN. (01 de 05 de 2016). *Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos.* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de Gestión: https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/

GESTIÓN. (01 de 05 de 2016). *Gestion - Economía.* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos: https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/

Gracía, J. (2006). *La Tensión entre mérito e igualdad: el mérito como factor de exclusión.* Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9860/civico.pdf

Hernández, R., & Fernández, C. &. (2014). *Metodología de la Investigación* (6to. ed.). México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Salud. (s.f.). Recuperado el 13 de 07 de 2020, de https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf

Instituto Nacional de Salud. (s.f.). *Preguntas frecuentes sobre la ley n° 30057 -Ley del Servicio Civil.* Recuperado el 13 de 07 de 2020, de Ministerio de Salud: https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf

Jara Bautista, J. L. (08 de 04 de 2018). *Lp. Pasion por el Derecho.* Recuperado el 08 de 07 de 2020, de Desnaturalización de contratos en el sector público: https://lpderecho.pe/desnaturalizacion-contratos-sector-publico

Judicial, P. (s.f). Recuperado el 26 de 08 de 2019, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9ec805004636571989d5cdb4a9670

34d/PRISI%C3%93N+PREVENTIVA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9ec805004636571989d5cdb4a967034d

Jurídica, G. (2015). Código Procesal Constitucional Comentado. Lima-Perú: Gaseta Jurídica S.A.

Laboral, C. (s.f). *debitor*. Recuperado el 08 de 07 de 2020, de debitoor.es/glosario/contrato-laboral: https://debitoor.es/glosario/contrato-laboral#:~:text=Este%20representa%20un%20acuerdo%20por,trabajador%20como%20para%20el%20empresario.

Leonardo Carrillo, R. (2018). *UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO* . Obtenido de REPOSITORIO INSTITUCIONAL : http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1987

Ley N° 28044. (28 de 07 de 2003). Ley General de Educación. El Peruano.

Ley N° 30693. (07 de 12 de 2017). Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018. Perú: El Peruano.

Ley N° 30693. (07 de 12 de 2017). Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018. Perú: El Peruano.

López-Contreras, R. (2015). Interés superior de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*(13). doi:10:11600/169271x1311210213

Los Regímenes Laborales en el Perú. (s.f.). Recuperado el 08 de 07 de 2020, de https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF

Los Regímenes Laborales en el Perú. (s.f.). *SERVIR*. Recuperado el 08 de 07 de 2020, de Los Regímenes Laborales en el Perú: https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF

Marcone, J. (1995). *Diccionario jurídico penal y ciencias auxiliares* (Vol. II). A.F.A Editores Importadores.

Miranda Estrampes, M. (2006). *La convención frente al desamparo del menor*. Barcelona: Bosch.

Miranda, W. (2017). *El habeas corpus contra resoluciones juediciales en el Tribunal Constitucional*. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Recuperado el 20 de 08 de 2019, de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1356/BC-TES-TMP-188.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ninaraqui, G. (2017). El tratamiento e habeas corpus reparador y la vulneración dl derecho a la libertad personal en las Sentencias del Tribunal Constitucional.

Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_a040f8aa1d0528c7660a2ef5ab6c68f1

Noticia Caracol. (18 de 12 de 2014). Obtenido de youtuve.com/watch?v=F70D47nHk

Noticia Caracol. (18 de 12 de 2014). *¿Meritocracia o palanca? como se consigue un puesto publico en Colombia* . Obtenido de Noticia Caracol: https://www.youtube.com/watch?v=F75e0D47nHk

Olazabal Tellez, K. E. (2017). *Survision en el trabajo y la estabilidad laboral de lo trabajadores de construccion civil, en la empresa livit, Arequipa, 2017*. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa : https://core.ac.uk/reader/6612090

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (13 de 02 de 2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo.* Recuperado el 07 de 07 de 2010, de Organizacion Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm

Pacaya Angulo, M. E., Taminchi Ihuaraqui, K. G., & Ruiz Huayaba, L. (2018). *El regimen laboral de las municipalidades y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015*. Obtenido de Universidad Nacional de Ucayali: http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3539

Paradi, C. (26 de 11 de 2019). *El problema del empleo en el Perú.* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de Peru 21: https://peru21.pe/opinion/opina21-carlos-parodi/el-problema-del-empleo-en-el-peru-noticia/?ref=p21r

Paredes, J. (s.f.). Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53

Paucar, E. (2020). *Metodología y Tesis cazando ideas.* Lima: Gamarra editores.

ProInversión. (s.f.). Regimen Lbaoral de la ctividad Privada en el Perú. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwihwO2skd_xAhV2KrkGHRb9DkUQFjABegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.proinversion.gob.pe%2Fapec%2Fpdf%2F4%2520Regimen%2520Laboral.pdf&usg=AOvVaw0zyJ_42YmuBE8aZNfVzb9x

Rivera Cotos, J. G. (2019). *La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios.* Obtenido de Universidad de Piura : http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1605

Roeder Buenaventura, N. A. (2019). *Universidad Privada Antenor Orrego.* Obtenido de Estabilidad laboral y proteccion contra el despido arbitrario de los

trabajdores de confianza: file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/REP_DERE_NANCY.ROEDER_ESTABILIDAD.LABORAL.PROTECCI%C3%93N.CONTRA.DESPIDO.ARBITRARIO.TRABAJADORES.CONFIANZA.pdf

Sánchez Galan, J. (s.f.). *Meritocracia.* Obtenido de Conomipendia: https://economipedia.com/definiciones/meritocracia.html

Sánchez, J. (s.f.). *Conomipendia.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/meritocracia.html

Sociedad Nacional de Industria [SNI]. (03 de 06 de 2019). *SNI: Ucayali es la novena región menos competitiva del país.* Recuperado el 07 de 07 de 2020, de https://www.sni.org.pe/sni-ucayali-la-novena-region-menos-competitiva-del-pais/

Sociedad Nacional de Industria [SNI]. (03 de 06 de 2019). *Sociedad Nacional de Industrias* . Recuperado el 07 de 07 de 2020, de SNI: Ucayali es la novena regin menos competitiva del pais : https://www.sni.org.pe/sni-ucayali-la-novena-region-menos-competitiva-del-pais/

Souza, N. (03 de 10 de 2019). *¿Qué significa meritocracia y cuáles son los mitos y verdades sobre este sistema?* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de Hotmart/Blog: https://blog.hotmart.com/es/meritocracia/

Souza, N. (03 de 10 de 2019). *hotmart/BLOG.* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de https://blog.hotmart.com/es/meritocracia/

Toyama, J. (2005). *La Constitución Comentada.* Lima: Gaceta Juridica.

TUO D.S.007-2010-PCM. (01 de 13 de 2010).

Turmero, P. (s.f.). *La estabilidad laboral.* Recuperado el 13 de 02 de 2020, de monografias.com: https://www.monografias.com/trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml

Turmero, P. (s.f.). *monografias.com.* Recuperado el 13 de 02 de 2020, de La estabilidad laboral: https://www.monografias.com/trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml

Universidad Continental. (s.f.). *Como la meritocracia fortalece la gestión pública.* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de Universidad Continental : https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica

Universidad Continental. (s.f.). *Cómo la meritocracia fortalece la gestión pública.* Recuperado el 09 de 07 de 2020, de Universidad Continental: https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica

Valdiviezo Balcázar, M. A. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de Universidad Nacional de Piura: http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2059

Zelada, J. (2003). *El habeas corpues y resoluciones del Tribunal Constitucional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 20 de 08 de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/651/Zelada_bj.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

TITULO: Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018

TIPO: Mixta NIVEL: Descriptivo

FECHA: Agosto del 2019

PROBLEMA	**OBJETIVO**	**JUSTIFICACIÒN**	**FORMULACION DE HIPOTESIS**	**OPERACIONALIZACION DE CATEGORIAS**		**METODOS**
				Variable 1	Variable 2	
-GENERAL. ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador? ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador?	GENERAL. Establecer la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018 Problemas específicos ¿Establecer la relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador? ¿Establecer la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador?	Razones Prácticas. La tesis es pretinen por enmarcarse en la línea de investigación. Su aporte consistirá en incrementar el conocimiento científico.	-HIPÒTESIS GENERAL. No existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018 Problemas específicos No existe relación entre el derecho laboral y el esfuerzo del trabajador. No existe relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador.	Estabilidad laboral Dimensiones: 1. Derecho laboral 2. Bienestar social	La meritocracia Dimensiones: 1. Esfuerzo 2. Aptitud	Universo o Población. 1200 trabajadores MPCP Muestra -180 trabajadores Tipo de Investigación. Básica. Nivel. . Descriptiva-Correlación.

ANEXO N° 02: Matriz de validación de instrumentos de investigación

Título: Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018

Autor: Bach. Denis Arturo Ruiz Cárdenas, Bach. Melissa Paola Cordero Tineo.

Validador:

N° de Ítem	Dimensiones	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable impacto		El ítem contribuye a medir el indicador planteado eficacia		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas celeridad		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. en la estabilidad laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que la estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Ud. que el ingreso laboral a la Municipalidad es por concurso público?	✓		✓		✓		
4	¿En la incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador?	✓		✓		✓		
5	¿Cree Ud. que la condición para permanecer en el trabajo es el talento?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Ud. en el derecho laboral del régimen público se promueve el talento humano?	✓		✓		✓		

DR. EUDOSIO PAUCAR ROJAS
ABOGADO

7	¿Cree Ud. el derecho laboral promueve la aptitud del trabajador?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Ud. el esfuerzo del trabajador prima en la protección laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Existe una selección de trabajadores para ocupar cargos directivos?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Ud. que existen otros factores para permanecer en el centro laboral?	✓		✓		✓		
11	¿El trabajo en la municipalidad le trae bienestar social?	✓		✓		✓		
12	¿Su remuneración mensual permite un bienestar social?	✓		✓		✓		
13	¿Sus derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley?	✓		✓		✓		
14	¿Cree que su aptitud laboral garantiza su permanencia en su centro laboral?	✓		✓		✓		
15	¿Cree Ud. que el nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador?	✓		✓		✓		
Amplié según considere conveniente								

Firma del Validador:

DR. EUDOSIO PAUCAR ROJAS
ABOGADO
CAU. Nº 214

ANEXO N° 03: Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Estabilidad laboral y Meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la tesis es: "Determinar la relación de la estabilidad laboral y la meritocracia en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018".

INSTRUCCIONES

1. El llenado de este cuestionario es individual y confidencial. La información brindada servirá sólo para fines de la investigación

2. Le pedimos por favor, responda con veracidad y en su totalidad el cuestionario

4. Si tiene alguna duda puede preguntarle a la persona que le proporcionó el cuestionario

INFORMACIÓN GENERAL

Conteste la pregunta con un SI o con un NO

D. Leg. N° 276

D. Leg. 728

D. Leg. 1057

SNP

CONOCIMIENTOS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL (Colocar SI o un NO en cada casillero)

Establecer la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018.

¿Cree Ud. en la estabilidad laboral?

SI	NO	NO OPINA

¿Cree Ud. que la estabilidad laboral se adquiere por mérito del trabajador?

SI	NO	NO OPINA

¿Cree Ud. que el ingreso laboral a la Municipalidad es por concurso público?

SI	NO	NO OPINA

¿En la incorporación de los trabajadores se toma en cuenta el mérito del trabajador?

SI	NO	NO OPINA

¿Cree Ud. que la condición para permanecer en el trabajo es el talento humano?

SI	NO	NO OPINA

Establecer la relación entre el derecho laboral y el talento del trabajador.

6) ¿Cree Ud. el derecho laboral promueve el talento humano?

SI	NO	NO OPINA

7) ¿Cree Ud. el derecho laboral promueve la aptitud del trabajador?

SI	NO	NO OPINA

8) ¿Cree Ud. el esfuerzo del trabajador prima en la protección laboral?

SI	NO	NO OPINA

9) ¿Existe una selección de trabajadores talentoso para ocupar cargos directivos?

SI	NO	NO OPINA

10) ¿Cree Ud. que existen otros factores para permanecer en el centro laboral?

SI	NO	NO OPINA

Establecer la relación entre el bienestar social y la aptitud del trabajador.

11) ¿El trabajo en la municipalidad le trae bienestar social?

SI	NO	NO OPINA

12 ¿Su remuneración mensual le permite un bienestar social?

SI	NO	NO OPINA

13 ¿Sus derechos laborales se cumplen puntualmente según la ley?

SI	NO	NO OPINA

14 ¿Cree que su aptitud laboral garantiza su permanencia en su centro laboral?

SI	NO	NO OPINA

15. ¿Cree Ud. que el nuevo régimen de servicio civil garantiza la aptitud del trabajador

SI	NO	NO OPINA

Gracias por su participación

ANEXO N° 04: Evidencias fotográficas






inkjet



ANEXO N° 05: Solicitud de entrevista

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Solicito: entrevista con la jefa del área de Recursos Humanos

Señor:

Segundo Pérez Collazos, alcalde de la Municipalidad Provincial De Coronel Portillo.

DENIS ARTURO RUIZ CARDENAS, identificado con CODIGO UNIVERSITARIO Nª 0002120414. Y **MELISSA PAOLA CORDERO TINEO**, identificado con CODIGO UNIVERSITARIO Nª 0002120444, Egresados De La Escuela Profesional De DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS De La UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo desarrollado el proyecto de tesis titulado: "**ESTABILIDAD LABORAL Y MERITOCARCIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2018" s**iendo aprobado la inscripción de titulo de proyecto de tesis. Registrada en el tomo 001, folio 265, asiento 544 de fecha 24 de febrero del 2020, solicito entrevista con la jefa de recursos humanos con el fin que se me brinde la información necesaria del personal que labora de acuerdo a la modalidad de contrato, para así poder elaborar los cuadros estadísticos del informe final de nuestra tesis.

Por lo tanto:

Solicito acceder a nuestro pedido por ser de justicia.

Pucallpa 09 de noviembre del 2020

Atentamente

DENIS ARTURO RUIZ CARDENAS
CÓDIGO:0002120414
DNI 72654682
Cel: 952250883

MELISSA PAOLA CORDIRO TINEO
CODIGO: 0002120444

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Unidad de Trámite Documentario
RECIBIDO
09 NOV 2020
EXP. N°: 42180 -2020
N° FOLIOS: _____ HORA: 12:01
ALEJANDRO GARCIA PIZANGO

ANEXO N° 06: CARTA Nº 827-2020-MPCP-GAF-SGRH

PUCALLPA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Sub Gerencia de Recursos Humanos

"Año de la Universalización de la Salud"

Pucallpa, 11 de NOVIEMBRE 2020.

CARTA Nº 827-2020-MPCP-GAF-SGRH.

SR.
DENIS ARTURO RUIZ

CODIGO UNIVERSITARIO
N°0002120414
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Asunto : **REMITE INFORMACION SOLICTADA SOBRE PROYECTO DE TESIS.**

Ref. : EXP. 42180-2020.

Por medio de la presente me dirijo a usted, saludándole cordialmente, a la vez indicarle que adjunto al presente remitimos información solicitada para el desarrollo del Proyecto de tesis "ESTABILIAD LABORAL Y MERITOCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO" que se detalla en el INFORME N°512-2020-MPCP-SGRH-ASA, (CUADRO DE CANTIDADES DE TRABAJADORES DE LA MPCP.)

Sin otro en particular, me suscribo de Usted.

Atentamente;

C.c
Archivo
KCCR/arga

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Abog. Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Sub Gerente de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
AREA DE REMUNERACIONES Y PENSIONES

CUADRO DE CANTIDADES DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

TIPO DE SERVIDOR	REG. LABORAL	TOTAL DE TRAB	AGRUPADOS				REPOSICIONES
			MASCULINO	FEMENINO	CONTRATADO	NOMBRADO	
EMPLEADO	DL 276	119	70	49	21	98	4
OBRERO	DL 728	89	63	26	59	30	6
CAS	DL 1057	659	310	349	659	0	
TOTAL		867	443	424	739	128	10



ANEXO N° 07: Solicitud de entrevista a la MPCP

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Solicito: entrevista con la gerente de recursos humanos.

Señor:

SEGUNDO PEREZ COLLAZOS, alcalde de la Municipalidad Provincial De Coronel Portillo.

Denis Arturo Ruiz Cárdenas, identificado con código universitario N° 0002120414. Y Melissa Paola Cordero Tineo, con código universitario N° 0002120444, Egresados De La Escuela Profesional De DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo desarrollado el proyecto de tesis titulado: ESTABILIDAD LABORAL Y MERITOCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2018. Siendo aprobada la inscripción de título de proyecto de tesis, registrada en el tomo 001, folio 265, asiento 544 de fecha 24 de febrero del 2020, solicito autorización para ejecutar las encuestas en dicha entidad con los datos que se me brindo anteriormente en la carta N° 827-2020-MPCP-GAF-SGRH. Previa Solicitud cuya referencia es el EXP. 42180-2020.

Por lo tanto:

Solicito acceder a nuestro pedido por ser justicia.

Pucallpa 13 de noviembre del 2020

Atentamente

Denis Arturo Ruiz Cárdenas
CÓDIGO: 0002120414

Melissa Paola Cordero Tineo
CODIGO: 0002120444

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Unidad de Trámite Documentario
RECIBIDO
13 NOV 2020
EXP. N°: 43021
N° FOLIOS: 1 HORA: 12:17
CARLOS E. LOZANO GARCÍA

ANEXO (4)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Pucallpa, 16 de Noviembre de 2020

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL
IVP - CORONEL PORTILLO
16 NOV 2020
RECIBIDO

CARTA Nº 850-2020-MPCP-GAF-SGRH.

Señores:
DENIS ARTURO RUIZ CARDENAS
MELISSA PAOLA CORDERO TINEO
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la
Universidad Nacional de Ucayali
Presente.-

Asunto : Autorización para realizar encuestas
Ref. : Exp. Externo Nº 43021-2020

De mi consideración:

Por medio del presente les expreso un saludo cordial y, en atención a lo solicitado sobre autorización para realizar encuestas en esta institución edil, se le comunica lo siguiente:

Que, en el marco del proceso de su titulación, con la Tesis denominado: ESTABILIDAD LABORAL Y MERITOCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO,2018", se les concede AUTORIZACION para realizar ENCUESTAS de información en esta institución edil, relacionado al desarrollo de su tesis, con énfasis que, finalizado el mismo, provea de un ejemplar a esta corporación edil.

Autorización que se formaliza para que se le otorgue las facilidades del caso, debiendo realizarse EN HORARIO DE LA TARDE.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Cc
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Abog. Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Sub Gerente de Recursos Humanos