UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO PÚBLICO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO

VÍCTOR OTIVO SHUPINGAHUA

PUCALLPA – PERÚ

2023

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 6:00 pm del día miércoles 23 de agosto del año 2023, 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 denominado **"RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO PÚBLICO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022"**, presentado por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO Y VÍCTOR OTIVO SHUPINGAHUA.**
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. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Presidente), **DR. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro) y **Dr. CESAR MANUEL CALDERON MORENO** (Miembro), designado con Memorando Múltiple Nº 398/ 2023-UNU/FDyCP/GyT de fecha 04 de agosto del 2023; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

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

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: **ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO Y VÍCTOR OTIVO SHUPINGAHUA;** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 7: 00pm del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Presidente

Dr. ELADIO GUZMAN VILLA
Miembro

Dr. CESAR MANUEL CALDERON MORENO
Miembro

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Edgar Guizado Moscoso

Presidente

Dr. Eladio Guzman Villa

Miembro

Dr. César Manuel Calderón Moreno

Miembro

Dr. Gloria Gonzales Santos

Asesor

Bach. Rolando Carlos Canteño Gavino

Tesista

Bach. Victor Otivo Shupingahua

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0330-2023.

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

"**RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO PÚBLICO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022**"

Autor(es)	:	**CANTEÑO GAVINO, ROLANDO CARLOS**
		OTIVO SHUPINGAHUA, VÍCTOR
Facultad	:	**Derecho y Ciencias Políticas**
Escuela	:	**Derecho**
Asesor(a)	:	**Dra. Gonzales Santos, Gloria**

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

Fecha: 08/06/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Rolando Carlos Canteño Gavino

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada: Régimen de Contratación del Personal Obrero Público y la Vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Gloria Gonzales Santos

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de: 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 tiempoy las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 08 / 2023

Email: asesor_rolando@hotmail.com

Teléfono: 996380586

Firma:

DNI: 09789096

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, VICTOR OTINO SHUPINGAHUA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
REGIMEN DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO PÚBLICO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022.

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. GLORIA GONZALES SANTOS

En la Facultad de: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional de: 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 tiempoy las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 08 / 2023

Email: victor_otivo1945@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 900698109

DNI: 74367752.

,

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, ya que sin él no hubiese sido posible concluirlo. A mi madre **Victoria Gavino Jara**, por haberme despertado al hermoso mundo del derecho, para mis hijos Juninho y Diego Armando fuentes de inspiración para vencer los obstáculos de la vida.

Rolando Carlos

DEDICATORIA

A nuestro ser supremo DIOS, por haberme brindado su fortaleza en los momentos más difíciles. A mis padres, porque ellos fueron fuente de inspiración en todo momento, por su apoyo y los consejos constantes para lograr mi anhelado sueño.

Víctor

AGRADECIMIENTO

A Dios sobre todas las cosas, por darme la luz y la sabiduría necesaria para cumplir mis sueños, porque sin él nada hubiese sido posible.

Rolando Carlos

AGRADECIMIENTO

A mis padres, familias, docentes, colegas de estudio, y a todos quienes aportaron su granito de arena para hacer realidad el presente trabajo.

Víctor

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA ..... **vii**

AGRADECIMIENTO ..... **viii**

ÍNDICE DE CONTENIDO ..... **ix**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **xii**

ÍNDICE DE FIGURASg ..... **xiv**

RESUMEN ..... **xv**

ABSTRACT ..... **xvi**

INTRODUCCIÓN ..... **xvii**

CAPÍTULO I **1**

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN **1**

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 8

1.2.1. Problema general 8

1.2.2. Problemas específicos 8

1.3. Formulación de objetivos 9

1.3.1. Objetivo general 9

1.3.2. Objetivos específicos 9

1.4. Justificación de la investigación 9

1.5. Delimitación del estudio 10

1.6. Viabilidad del estudio 10

CAPÍTULO II **11**

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL **11**

2.1. Antecedentes jurídicos del problema 11

2.1.1. Internacionales 11

2.1.2. Nacionales 15
2.1.3. Locales 19
2.2. Bases teóricas 21
2.2.1. Bases epistemológicas, definiciones epistemológicas, parte histórica 21
2.2.2. Marco conceptual 34
2.2.3. Definición de términos básicos 37
2.3. Formulación de hipótesis 40
2.3.1. Hipótesis general 40
2.3.2. Hipótesis específicas 40
2.4. Variables 40
2.4.1. Identificación de las variables 41
2.4.2. Definición conceptual de la variable 41
2.4.3. Definición operacional de la variable 42
2.4.4. Operacionalización de variables 43
CAPÍTULO III 44
METODOLOGÍA 44
3.1. Diseño de la investigación 44
3.2. Población y muestra 45
3.2.1. Población 45
3.2.2. Muestra 46
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 48
3.3.1. Técnica de recolección de datos 48
3.3.2. Instrumento de recolección de datos 48
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento 49
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información 50

CAPÍTULO IV 52

RESULTADOS Y DISCUSIONES..... 52

4.1. Descripción de resultados 52

4.2. Discusión de resultados 93

CONCLUSIONES 99

RECOMENDACIONES 100

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 102

ANEXOS 109

Anexo 1: Matriz de consistencia 110

Anexo 2: Matriz de validación 112

Anexo 3: Instrumentos de Aplicación 115

Anexo 4: Evidencias de aplicación de instrumentos 119

Anexo 5: Base de datos – SPSS V26 127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables 43

Tabla 2: Población de estudio 45

Tabla 3: Muestra de estudio 47

Tabla 4: Grado de fiabilidad Variable independiente: Regímenes laborales . 50

Tabla 5: Grado de fiabilidad Variable dependiente: Vulneración de derechos laborales 50

Tabla 6: Análisis VI: Regímenes de contratación del personal obrero público52

Tabla 7: Análisis DL 276 – Indicador 1 53

Tabla 8: Análisis DL 276 – Indicador 2 55

Tabla 9: Análisis DL 276 – Indicador 3 56

Tabla 10: Análisis DL 1057 CAS - Indicador 1 58

Tabla 11: Análisis DL 1057 CAS – Indicador 2 60

Tabla 12: Análisis DL 1057 CAS – Indicador 3 62

Tabla 13: Análisis Locación de servicios – Indicador 1 64

Tabla 14: Análisis locación de servicios – Indicador 2 66

Tabla 15: Análisis locación de servicios – Indicador 3 67

Tabla 16: Análisis vulneración de derechos laborales 69

Tabla 17: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 1 71

Tabla 18: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – indicador 2 73

Tabla 19: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 3 75

Tabla 20: Análisis derecho a bonificaciones convencionales – Indicador 1 77

Tabla 21: Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 279

Tabla 22: Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 381

Tabla 23 Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 1 83

Tabla 24: Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 2 85

Tabla 25: Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 3 87

Tabla 26: Resumen de Procesamiento de Casos 89

Tabla 27: Pruebas de Normalidad 90

Tabla 28: Prueba de Hipótesis 91

Tabla 29: Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman 92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Muestreo probabilístico 48

Figura 2: Análisis VI: Régimen de contratación del personal obrero público52

Figura 3: Análisis DL 276 – Indicador 1..... 54

Figura 4: Análisis DL 276 – Indicador 2..... 55

Figura 5: Análisis DL 276 – Indicador 3..... 57

Figura 6: Análisis DL 1057 CAS – Indicador 1 59

Figura 7: Análisis DL 1057 CAS – Indicador 2 61

Figura 8: Análisis DL 1057 CAS – Indicador 3 63

Figura 9: Análisis locación de servicios – Indicador 1 65

Figura 10: Análisis locación de servicios – Indicador 2 66

Figura 11: Análisis locación de servicios – Indicador 3 68

Figura 12: Análisis vulneración de derechos laborales 70

Figura 13: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 1 72

Figura 14: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 2 74

Figura 15: Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 3 76

Figura 16: Análisis derecho a bonificaciones convencionales – Indicador 1 78

Figura 17: Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 2 80

Figura 18: Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 3 82

Figura 19: Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 1..... 84

Figura 20: Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 2..... 86

Figura 21: Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 3..... 88

RESUMEN

El presente trabajo responde al siguiente objetivo: Analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. El tipo de investigación fue básico, con un enfoque cuantitativo; el nivel de investigación fue descriptivo correlacional; y, su diseño de investigación fue no experimental, transeccional descriptivo. En cuanto a los instrumentos, se utilizó la encuesta y el cuestionario, el mismo que estuvieron estructurado con 9 ítems por cada variable de estudio. Las preguntas fueron cerradas enmarcado al método de investigación que utiliza una escala de calificación como es la escala de Likert, dichos instrumentos fueron aplicados a 132 sujetos conformantes de la población muestral, recopilado y procesado la información se obtuvo el siguiente resultado: se encontró una ***correlación positiva muy baja*** entre ambas variables referente a los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Dicha correlación fue de: Rho=191 con un valor de Sig. =0.28 y, por no haber superado el nivel de significancia del 0.05, se aceptó la hipótesis alterna (H_1) y se rechazó la hipótesis nula (H_o). Por lo tanto: Los regímenes de contratación del personal obrero, frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022" incide desfavorablemente.

Palabras clave: Regímenes laborales, derechos laborales, derechos laborales convencionales, gratificaciones legales, gratificaciones extraordinarias.

ABSTRACT

The present work responds to the following objective: Analyze to what extent the hiring mechanisms of worker personnel affect the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022. The type of investigation was basic, with a quantitative approach; the research level was descriptive correlational; and, its research design was non-experimental, descriptive transactional. Regarding the instruments, the survey and the questionnaire were produced, the same ones that were structured with 9 elements for each study variable. The questions were closed within the framework of the research method that uses a rating scale such as the Likert scale, these instruments were applied to 132 compliant subjects of the sample population, the information was collected and processed, the following result was obtained: a conclusion was found very low positive between both reference variables to the hiring mechanisms of public worker personnel and the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo - 2022. Said connection was: Rho=191 with a value of Sig. =0.28 and, for not having exceeded the significance level of 0.05, the alternative hypothesis (H1) was decided and the null hypothesis (Ho) was rejected. Therefore: The contracting regimes of worker personnel, in the face of the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022 "have an unfavorable impact.

Keywords: Labor regimes, labor rights, conventional labor rights, legal bonuses, extraordinary bonuses.

INTRODUCCIÓN

La problemática de la presente investigación es la vulneración de los Derechos Laborales a través de los regímenes de contratación del personal obrero público en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Las municipalidades a nivel nacional vienen vulnerando los derechos laborales a través de la contratación de personal obrero en regímenes que no corresponde; tales como CAS y Locación de Servicios, cuando efectivamente le corresponde el régimen laboral privado que viene a ser el Decreto legislativo 728 “Ley de Productividad y Competitividad Labora”. El régimen laboral de los obreros públicos municipales, con el pasar del tiempo ha transcurrido tanto por un régimen privado y a la vez por el público. En nuestro país data desde la dación del decreto Supremo 010-78-IN del 12 de mayo de 1978, en el citado marco normativo laboral se reconoció a los trabajadores obreros bajo el régimen de la actividad privada.

Posterior a ello el **Congreso de la República (1984)** promulgó la “Ley Orgánica de Municipalidades”, dispuso a través de su artículo 52, que los obreros se encontraban dentro del régimen laboral público, la misma que fue modificada dicha normativa por el artículo único de la **Ley 27469**, publicada el 1 de junio del 2001. El espíritu de la Ley era precisar el nuevo régimen laboral de los obreros municiaples. Además de ello se mantuvo la precisión en el artículo 37 de la **Ley 27972 Ley Orgánica de las Municipalidades** publicada el 27 de mayo del 2003, donde señala que el régimen laboral aplicable a los obreros debería de corresponder de la actividad privada.

La importancia principal de nuestro trabajo de investigación obedece al artículo 194 de la Constitución Política del Perú, donde se establece claramente, que; las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, con

autonomía política, económica y administrativa en el marco de su competencia. Por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para sí mismo y para su familia, el bienestar material y espiritual, por lo que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales de los trabajadores es prioritario sobre cualquier otra obligación de parte del empleador.

Cabe precisar que, el trabajo es un deber y un derecho. Por lo tanto, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento en apego a nuestra carta magna del Estado Peruano, artículos 22 y 23.

El objetivo establecido fue la de analizaren qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Su estructura del presente trabajo, es el siguiente:

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Formulación del problema, formulación de objetivos, justificación de la investigación, delimitación del estudio, viabilidad del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes, bases teóricas, formulación de hipótesis, variables.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

Descripción de resultados, discusión.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: matriz de validación de instrumento de investigación

Anexo 3: Instrumentos de aplicación

Anexo 4: Evidencias de aplicación del instrumento y recopilación de datos (incluye carta dirigida a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y su respuesta).

Anexo 5: Base de datos (SPSS v26).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La vulneración de los derechos laboral, viene a ser la limitación al trabajador de sus derechos fundamentales, sin justificación alguna, de manera arbitraria y sin respeto a la normatividad laboral vigente.

Desde la posición del país de Bélgica a través de la **Confederación Sindical Internacional – CSI (2022)** señala:

Tanto los trabajadores y trabajadoras en estos momentos están viviendo en primera línea las consecuencias de muchos aspectos referente a la crisis: los niveles nunca antes vividos en materia de desigualdad, la emergencia climática, la pérdida de vidas y de los medios de subsistencia por reciente aparición de la pandemia, y el impacto desastroso de los conflictos.

La presencia de los Gobiernos despiadados hace caso omiso, cuando cuatro de cinco países tratan de impedir las negociaciones colectivas, es así que un tercio de los países atacan violentamente a los trabajadores. A raíz de ello en todos los continentes asesinaron a los sindicalistas, silenciándolos en todos momentos con la represión brutal.

En esta novena edición del Índice Global de los Derechos de la CSI, nos muestra las violaciones de los derechos laborales internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores.

Dato Importante de la **Confederación Sindical Internacional (2022, p. 8).** Los 10 peores países del mundo para la gente trabajadora:

- Bangladesh

- Bielorrusia
- Brasil
- Colombia
- Egipto
- Nuevo Eswatini
- Filipinas
- Nuevo Guatemala
- Myanmar
- Turquía

Y entre la peor región del mundo, tenemos a:

- Oriente Medio, y
- Norte de África.

Entre la violación de los derechos de los trabajadores, tenemos:

- El 87% de los países se ha vulnerado el Derecho de Huelga.
- El 79% de los países se ha vulnerado el derecho a la Negociación Colectiva.
- El 77% de los países se excluye de los trabajadores el Derecho de afiliarse a un sindicato.
- El 66% de los países los trabajadores cuentan con un acceso sumamente restringido a la justicia, y en algunos es nulo.
- El 74% de los países no se aceptó la inscripción de los sindicatos.
- En 50 países hubo trabajadores estuvieron expuestos a la violencia.
- En 13 países se han asesinado a los sindicalistas: **Bangladesh, Colombia, Ecuador, Eswatini, Filipinas, Guatemala, Haití, India, Iraq, Italia, Lesotho, Myanmar y Sudáfrica.**

- En 41% de los países se les denegó la libertad de expresión y reunión.

Por su parte **Matus & Cía (2020)** nos presenta casos de vulneración de Derechos Laborales en Chile.

La Ley 28087 modificó parámetros en el artículo 485, donde invoca a garantizar los derechos y libertades fundamentales como ordenamiento jurídico para salvaguardar en casos de violación de los derechos, los trabajadores cuenten con el respaldo legal para hacer frente un proceso de tutela frente a las instancias de trabajo.

La Ley precisa que en el caso de vulneración de derechos del trabajador se haga efectivo la garantía propia del trabajador.

Es menester señalar los derechos fundamentales del trabajador en Chile:

- Respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y al de su familia.
- Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- Derecho a la libertad de conciencia, a las creencias y al ejercicio libre de los cultos.
- Libertad a la libre expresión, opinión e información sin censura anticipada.
- Libertad de trabajo y el derecho a su libre elección
- Derecho a no ser discriminado, en amparo al artículo 2º del Código del Trabajo.
- Libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, sin impedimentos y con la garantía de indemnidad.

Sobre los antes señalados se puede frenar vía judicial, incluyendo a ello todo tipo de abusos en lo que recae al empleador sobre el trabajador.

Agrega, **Matus & Cía.:**

Entre los tipos más comunes de la vulneración de los derechos laborales, se tiene: Acoso laboral, lucro cesante y trata laboral o explotación.

En nuestro contexto **PERÚ**

De acuerdo a **Paredes (2019)** para nuestra realidad de nuestro país realizó un análisis de la jurisprudencia laboral peruana respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo temporal, la locación de servicios y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), por vulnerar los derechos laborales:

- **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

  La protección del derecho al trabajo es, y será tema de mucho análisis y debate en los órganos competentes, sumado a ello la doctrina del Tribunal Constitucional ha desarrollado para proteger los derechos laborales constitucionales y, a la vez, los alcances de las jurisprudencia con observancia obligatoria al artículo 22 de la Constitución Política del Estado.

  - **Doctrina jurisprudencial**

    El Tribunal Constitucional, siempre ha tenido una posición protectora a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, de manera especial lo señala el **artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR**, luego de un

análisis riguroso de los contratos de trabajo a modalidad, estos finalmente se convierten en contratos de trabajo a plazo indeterminado.

Supuestos de desnaturalización del contrato de trabajo.

a) No haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación.

Exp. 3683-2012AA/TC

Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso **d) del artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TR**, por lo que se deberá considerar como contrato a plazo indeterminado.

b) La causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes.

Exp. 1874 -2002-AA/TC

Precisa, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la normatividad para la suscripción del contrato de trabajo sujeto a modalidad, observando su característica primordial que es la temporalidad. De acuerdo a este supuesto se debe considerar de duración

indeterminada y por consiguiente su retiro a partir de ello debe ameritar una causa justa establecida en la Ley.

Exp. 4286-2012-AA/TC.

Se precisa haber simulado una relación laboral de carácter temporal, cuando realmente era de naturaleza permanente, con ello vulnerando un elemento primordial de la contratación temporal, y ello implica causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, a raíz de ello el contrato se convierte en un contrato de duración indeterminada.

En relación a la desnaturalización del CAS, el TC en el **Exp. 871-2012-AA/TC** se precisó:

- Trabajador se encontraba sujeto a contrato a plazo indeterminado antes de estar en CAS.
- La locación de servicios, supuestamente desnaturalizados no puede analizarse, en un período de CAS, por ser independiente **(Exp. 308-2013-AA/TC).**

La que ha planteado la desnaturalización los supuestos de la desnaturalización del CAS, es la justicia ordinaria en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.

- Precedentes constitucionales vinculantes

Exp. 5057-2013-13A/TC: Precedente Huatuco Huatuco.

Dicho expediente Huatuco Huatuco constituye un nuevo precedente interpretativo en referencia a la contratación laboral por el Tribunal Constitucional.

Anteriormente se centraba en la estabilidad de salida; ahora es muy importante la evaluación, pero a partir de la estabilidad de entrada.

(…) 18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y al mismo tiempo del derecho al trabajo, establecidos en los artículos 27º y 22º de la Constitución Política del Estado, el TC señala que en los casos que se acredite la desnaturalización el contrato temporal o en su defecto del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, siendo que el Decreto Legislativo 728, en el ámbito del sector público, exige la realización de un concurso público de méritos, en referencia a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

De aquí en adelante el TC en mérito a la precedente Huatuco, que para adquirir la estabilidad laboral en mérito al contrato de trabajo a plazo indeterminado en el sector público o en el régimen de la actividad privada; se requiere necesariamente haber ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante, de duración indeterminada.

Dicho precedente como todo acto jurídico generó críticas en contra y a favor.

Finalmente, concluye el TC: (…) Señalado esto, es claro que el precedente Huatuco, sólo resulta de aplicación

cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública.

De todo lo analizado, en nuestra descripción problemática, es menester platearnos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida los regímenes de contratación del personal obrero público, incide en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿En qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Código Civil Artículo 1764º (LS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿En qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Régimen Laboral de la Actividad Pública (DL 276) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero público, incide en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar en qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Analizar en qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Régimen Laboral de la Actividad Pública (DL 276) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Analizar en qué medida la contratación del personal obrero público bajo el Código Civil Artículo 1764º (LS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

En presente trabajo de investigación se justifica, ya que desde muchos años atrás, se viene contratando personal obrero en algunas oportunidades bajo el contrato de locación de servicios, contrato administrativo de servicios y bajo el régimen laboral de la actividad pública, conocido como D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, sumándose a ello

también los contratos de locación de servicios al amparo del artículo 1764º del Código Civil, por todo lo antes mencionado es menester conocer las incidencias que puede ocasionar frente a la vulneración de derechos laboral del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Delimitación del estudio

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado sólo al personal obrero público que cuenta la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo que corresponde al ejercicio 2022.

1.6. Viabilidad del estudio

El presente trabajo de investigación es viable porque se cuenta información suministrada por la propia entidad sujeta al estudio, sumando a ello, se cuenta con los recursos materiales y financieros necesarios para hacer realidad el proyecto e informe final.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes jurídicos del problema

2.1.1. Internacionales

Loor & Vaque (2022) desarrolló la tesis titulada ***"El Inciso Tercero del Art. 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y LOSEP, año 2021"*** para optar el título profesional de abogado. El objetivo general de la presente investigación, fue: Analizar el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente (p. 8). En cuanto a la metodología utilizada, fue de enfoque metodológico cualitativo, tipo de investigación fue exploratoria, y cuanto al método de investigación fue inductivo, analítico (p. 54). En cuanto a la población estuvo determinado por 928 sujetos, entre ellos: abogados de libre ejercicio (702), empleados y obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (110), Servidores Públicos que laboran en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (115), Presidente de la Asociación de Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (1) y en cuanto a la muestra se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, la misma que estuvo conformado por: abogados de libre ejercicio (4), empleados y

obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (13), Servidores Públicos que laboran en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (11), Presidente de la Asociación de Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (1).

Por otro lado**, Loor & Vaque** arribó a los siguientes resultados:

- En relación a la pregunta sobre derecho y beneficio a lo que se puede acceder como servidor público, se puede identificar que la mayoría de la población afirma que si tiene conocimiento acerca de los derechos y beneficios que se adquieren (p. 60).
- Referente a las diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos, toda la población conforma que conoce sobre el particular (p. 61).
- En lo que se refiere a la normativa laboral con el cual goza de mejores beneficios, ante esta interrogante señalaron el 90% con la LOSEP, la misma que consagra mejores beneficios sociales para los trabajadores (p. 62).
- En virtud de la pregunta, donde se toma referencia de los trabajadores de las instituciones públicas relacionado a la Ley laboral, la respuesta es casi unánime que afirma que si, quedando solo una pequeña cantidad de pobladores que opinan lo contrario (p. 63).
- De observación obligatoria, referente a la pregunta, en relación con los obreros regulados por el Código de trabajadores y la LOSEP, en gran magnitud, señalan que sería muy beneficioso, mientras que una mínima cantidad responden que no (p. 64).

- Por otro lado, ante la pregunta sobre derecho y beneficio que reciben los obreros que prestan sus servicios a las instituciones públicas, la mayoría de afirma que, si conoce sobre el tema, pero una mínima cantidad señala que no (p. 66).

Por último, **Loor & Vaque** concluye en lo siguiente**:**

- Existe una inconformidad de los obreros en relación al avance del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador frente al principio de la igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos, trabajadores y obreros, frente a lo señalado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público actual.
- Por medio de distintas fuentes revisadas sobre el principio de igualdad, se establece un trato igualitario sin ninguna distinción de ninguna naturaleza, referente al análisis realizada entre el Código de Trabajo y la LOSEP, se observa la diferencia que existe entre los beneficios sociales que reciben los servidores públicos y los obreros, incumpliendo el principio constitucional de igual establecido en el artículo 11 numeral 2 de la carta magna.
- En referencia a los fundamentos teóricos, se evidenció que existe indicios que vulneran el principio de igualdad, toda vez que existe variados regímenes dentro de la entidad que índice a la vulneración al principio de igualdad.
- En cuanto a la comparación con países vecinos, se evidenció que no vulneran el principio de igual y la no discriminación ante la Ley.

Por otro, hay que destacar a **Zambrano (2021)** que, a través de su trabajo de investigación para optar el título profesional de abogado,

titulada ***"Vulneración del derecho constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de salud, en la ciudad de Guayaquil, en el mes de mayo del 2020"*** desarrollado en ciudad de Guayaquil – Ecuador, cuyo objetivo general fue: Analizar la vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de salud, en la ciudad de Guayaquil, en el mes de mayo 2020 (p. 3). La metodología utilizada en la presente investigación fue: tipo de investigación dogmático jurídico, en cuanto a su diseño o clase fue no experimental, y en cuanto método fue inductivo – deductivo (pp. 43-44).

Finalmente, concluye **Zambrano:**

- Analizado las desvinculaciones de los trabajadores de salud, en ciudad de Guayaquil, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, se concluyó que el efecto jurídico provocado fue la vulneración del derecho al trabajo, además dicho proceder vulneró otros derechos constitucionales como el derecho a la seguridad jurídica y la estabilidad laboral de las personas, a raíz de ello el Estado deberá de nombrar definitivamente, en observancia del artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del país de Ecuador.
- El ahorro público de parte del Ministerio de Salud alcanzó del 10 al 15% generando inestabilidad laboral frente a los trabajadores de la salud, dejando sin sustento y capital económico, importante para satisfacer las necesidades personales y de la familia; y que, con dichos ajustes económicos, con alianza con el Ministerio de Finanzas,

hubiesen direccionado y focalizado en otras áreas del estado ecuatoriano.

- Tanto las medidas económicas y laborales de parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, sus decisiones no estuvieron referenciados a las normas de derechos constitucionales del ecuador, menos a lo que señala la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador", Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

2.1.2. Nacionales

Huiza (2019) ha desarrollado la tesis denominado ***"Omisión de contrata en el Régimen Laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018"*** para optar el título profesional de abogado en ciudad de Huancavelica. El objetivo general de su investigación fue: Conocer el Régimen Laboral 728 para la contratación de los trabajadores de: Limpieza, jardinería, y el proyecto de vida del servidor en la Municipalidad Provincial de Huancavelica el año 2018 (p. 17). En cuanto a la metodología empleada fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo (pp. 148-149).

A su vez **Huiza**, presenta los siguientes resultados:

- Los trabjadores de limpieza pública contratados bajo el régimen CAS, más del 80% no se encuentran conforme con tipo de contrato "Contratato Administrativos de Servicios – CAS" (p. 153).

- El 60% de las personas contratadas bajo órdenes de servicios no estan de acuerdo con el contrato civil – Órdenes de servicios (p. 154).
- El 97% de los trabajadores de limpieza pública si se siente protegido por el Decreto Legislativo 728 (p. 155).
- El 60% de los trabajadores de limpieza pública, no percibe de manera puntual el monto de su remuneración (p. 156).
- El 55% de los trabajadores de limpieza pública tiene conocimiento que el Regimen Laboral que le corresponde es la del D. Leg. 728 (p. 157).
- Superior a los 50% de los trabajadores de limpieza pública con cuenta con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR (p. 158).
- Más del 80% de los trabajadores de limpieza pública no aportan a ningun fondo de pernsiones (p. 159).
- Más del 70% de los trabajdores de jardinería contratado bajo CAS, se encuentran conforme con su tipo de contrato (p. 160).
- El 60% de los trabajadores de jardinería contratado bajo Órdenes de Servicios, se encuentra conforme con su contrato (p. 161).
- El 40% de los trabajadores de jardinería sabe que condición laboral es la del Obrero Municipal (p. 162).

Resumiendo, **Huiza** arribó a las siguientes conclusiones:

- Según los resultados, se tiene que los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, no viene siendo contratados bajo el Decreto Legislativo 728, a consecuencia de ello no cuentan con los servicos de Essalud, sus sueldos no son puntuales, tampoco cuentan con fondos de pensiones.

- La no contrata de los trabjadores de limpieza pública y jardinería, influye de manera negativa desprotegiéndose de esa manera al obrero municipal.
- Se observa que existe afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huncavelica – 2018.

En la misma línea **Rojas y Cayllahua (2021),** a través de su tesis ***"Contratación de trabajadores obreros y la vuleneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017-2018"*** para optar el título profesional de abogado. El objetivo principal del citado estudio fue: identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de los trabjadores obreros municipales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2017-2018 (p. 18). Referente a la metodología empleada fue: tipo descriptivo, diseño descriptivo comparativo, con un diseño no experimental (pp. 18-19). En cuanto a su población estuvo conformado por 54 trabajadores contratados de la Municipalidad Priovincial de Chachapoyas, 217-218 y como muestra se tomó la totalidad de los tranbjadores de población (p. 19).

Agrega **Rojas y Cayllahua**, referente a los resultados:

- En el 2018; el 5.38% de los contratos se encuentran suscritos bajo el régimen laboral público – Decreto Legislativo 276, 16.7% bajo el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios – CAS – Decreto legislativo 1057, el 16.7% bajo el régimen laboral privado Decreto Legislativo 728 y el 8.3% por la de Locación de Servicios.

- En el 2017, bajo el D. Leg. 728 contratados fue el de servicios de mantenimiento con 66.7% y el 33.3% el de operador de limpieza pública.
- En el 2017 en la modalidad del D. Leg. 1057, el 33.3% corresponde a los del Sereno Municipal, el 33.3 % al cargo de vigilante, el 16.7% al de chofer y la diferencia del 16.7% al de operador de limpieza pública.
- En el 2017, bajo el D. Leg. 276 el 73.3% le corresponde al cargo de chofer, 6.7% le corresponde al cargo de operador de limpieza pública, el 6.7% al cargo de policía municipal y finalmente el 13.3% le corresponde al cargo de limpieza municipal. En el 2018, el 49.2% le corresponde al cargo de operador de limpieza pública, el 28.6% al cargo de chofer, el 14.3% al cargo de policía municipal, finalmente el 14.3% le corresponde al cargo de operario de párques y jardines.
- En el 2017, en la modalidad de contratación por locación de servicios, el 58.3% corresponde al cargo de limpieza y mantenimiento, el 25% al cargo de vigilante, el 28.3% al cargo de guardián y el 8.3% al cargo del chofer. Mientras que en el 2018, el 100% al cargo de guardián.

Para concluir, **Rojas y Cayllahua**, arribó en lo siguiente:

- La Minicipalidad Provicnial de Chachapoyas contrata obreros bajo la modalidad de la Contratación Administratativa de Servicios – CAS (D. Leg. 1057), así mismo bajo el D. Leg. 276 que corresponde a la actividad pública, y por el D. Leg. 728 que corresponde a la actividad privada, sumando a ello la figura de locación de servicios, regulada bajo el Código Civil, a través de su artículo 1764º

- De muestra censal trabajada, que fueron 54 contratos de los años 2017 y 2018, se analizaron los cargos, remuneración mensual, duración del contrato, renovaciones y/o adendas y beneficos sociales en mérito a los beneficios laborales reconocidos por nuestra normatividad laboral, se concluye que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas incumple con lo señalado en la Ley Nº 27972 y la Ley 30889, donde se precisa que los contratos de los trabajadores obreros estan sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- La contratación de los trabajadores obreos en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales; vacaciones, CTS, gratificaciones por fiestas patrias, navidad y año nuevo, asignación familiar, seguro social e indemnizaciones.

2.1.3. Locales

Según, ***Rivera (2021)*** a través de trabajo de investigación, tesis para optar el título de abogado, ***"La transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali, Período 2018-2019"***. Cuyo objetivo general fue la determinar el nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2018 – 2019 (p. 17). En cuanto a la metodología aplicada en la presente investigación fue: tipo aplicada, con un enfoque cualitativo, con un nivel descriptiva-explicativa y, con un diseño descriptivo correlacional (p. 61). En cuanto a la población estuvo conformado por 20 trabajadores bajo el

régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, la muestra fue por constituido por la misma cantidad que la población, la técnica utilizada fue: análisis documental, la entrevista, la encuesta, la observación y el uso del internet, referente al instrumento fue utilizado: la guía de análisis, guías textuales, el cuestionario, ficha de observación y sitios web (p. 61-62).

Además, ***Rivera***, arriba a los siguientes resultados:

- Se advierte en el cuadro 3 que el 65% que representa a 13 trabajadores de la red de salud, observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales (p. 65).
- Se advierte en el cuadro 4 que el 90% que representa a 18 trabajadores de la red salud consideran que sí, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (p. 67).
- Se advierte en el cuadro 5 que el 15% que representa a 3 trabajadores de la red de salud consideran que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando en condiciones favorables (p. 68).
- Se advierte en el cuadro 6 que el 70% que representa a 14 trabajadores de la red de salud no consideran que ha sido favorable y eficiente el derecho de reconocimiento de la relación laboral (p. 70).
- Se advierte en el cuadro 7 que el 70% que representa a 14 trabajadores de la red de salud, si consideran necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios (p. 71).

Finalmente, **Rivera** concluye en lo siguiente:

- El nivel de transgresión de los derechos laborales de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativo de servicios – CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2018-2019, es alto y se ha demostrado que no han sido reconocidos en materia laboral, además señalaron que sus derechos no han sido reconocidos sustancialmente como derechos fundamentales.
- Se comprobó que para los trabajadores de la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2019-2019, precisaron que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
- El nivel de incorporación a la carrera administrativa de los trabajadores del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, es baja.
- En cuanto a la compensación por tiempo de servicios, la entidad no considera necesario su reconocimiento, toda vez que la CTS, es una compensación como provisión para un futuro desempleo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases epistemológicas, definiciones epistemológicas, parte histórica

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo 276

Dicho por **LP Pasión por el Derecho (2022):**

Precisa dicha Ley. En mérito al artículo 59 de la Constitución Política del Estado dispone que mediante una Ley regule el ingreso,

derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos. Al mismo tiempo señala que la Carrera Administrativa es una institución social que brinda a los ciudadanos ejercer el derecho y a la vez el deber de brindar sus servicios a la Nación, siempre asegurando el desarrollo espiritual, moral, material y económico del servidor público, pero en base a méritos y calificaciones, al mismo tiempo de acuerdo a la Constitución Política del Estado, en su artículo 60, precisa que las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado deben estar homologados dentro de un sistema único (p. 2).

TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 4. – Carrera Administrativa es permanente y se rige por los siguientes principios: igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido, y retribución justa y equitativa (p. 2).

Artículo 5. – En cuanto al sistema único de remuneraciones, se rige por los siguientes principios: Universidad, Base Técnica, Relación directa con la Carrera Administrativa, y adecuada compensación económica (p. 2).

CAPÍTULO I: DE LA ESTRUCUTRA

Artículo 8. – La Carrera Administrativa, se estructura por grupos ocupacionales y niveles (p. 2).

Artículo 9. – Los grupos ocupacionales son Profesional, Técnico y Auxiliar (p. 3).

CAPÍTULO II: DEL INGRESO

Artículo 12. – Son requisitos para el ingreso: ser ciudadano peruano en ejercicio, acreditar buena conducta y salud comprobada, reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional, presentarse

y ser aprobado en el concurso de admisión, y los demás que señale la Ley (p. 3).

CAPÍTULO III: DEL ASCENSO EN LA CARRERA

Artículo 16. – El ascenso del servidor público en la carrera administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, pero previo concurso de méritos (p. 3).

CAPÍTULO IV: DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS

Artículo 21. – Son obligaciones: Cumplir personalmente y diligentemente los deberes, salvaguardar los intereses del Estado y utilizar de manera austera los recursos públicos, concurrir puntualmente y cumplir con los horarios establecidos, conocer certeramente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño, brindar buen trato y lealtad al público en general, guardar absoluta reserva de los asuntos de la entidad aun después de haber cesado, informar permanentemente de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública, y todas las demás que señale la Ley y el Reglamento (p. 3).

Artículo 23. – **Son prohibiciones:** Realizar actividades distintas a su cargo en horario normal de trabajo, excepto labor docente universitario, recibir retribuciones de terceros para realizar u omitir actos de servicio, efectuar actividad política parlamentaria durante el desarrollo de sus labores de trabajo, emitir opinión a través de los medios de comunicación social, referente a asuntos del Estado, salvo autorización por la autoridad competente, celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o

indirectamente en los contratos con su Entidad en lo que media interés del propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, y realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la Ley sobre la materia (p. 4).

Artículo 24. – Son derechos: Hacer carrera pública en base al mérito, gozar de estabilidad, percibir la remuneración que corresponde a su nivel, gozar anualmente de 30 días de vacaciones remuneradas, hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, obtener préstamos administrativos, reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos, ejercer docencia universitaria con un máximo de 6 horas semanales, recibir menciones, distinciones y condecoraciones en función a los méritos personales, reclamar ante las instancias y organismos referente a las decisiones que afecten sus derechos, acumular a su tiempo de servicios hasta 4 años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, no ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento, constituir sindicatos con arreglo a Ley, hacer uso de la huelga, gozar al término de la carrera de una pensión en función al régimen que le corresponde, y las demás que señale la Ley y el Reglamento (p. 4).

CAPÍTULO V: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. – Los servidores son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas durante el ejercicio del servicio público (p. 4).

Artículo 26. – Las sanciones por faltas disciplinarias, son: Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneración

hasta por treinta días, cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses, y destitución (p. 4).

CAPÍTULO VI: DEL TÉRMINO DE LA CARRERA

Artículo 40. – La Carrera Administrativa termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo, y destitución (p. 5).

TÍTULO II

DEL SISTEMA ÚNICO DE REMUNERACIONES

CAPÍTULO I: BASES DEL SISTEMA

Artículo 43. – La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios (p. 5).

CAPÍTULO II: DEL HABER BÁSICO

Artículo 46. – El haber básico se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como un porcentaje de la misma. El monto de la URP será fijado por Decreto Supremo (p. 6).

Artículo 47. – Los niveles de la carrera administrativa son catorce (p. 6).

Artículo 50. – Ningún funcionario o servidor público podrá percibir en total remuneraciones superiores al presidente de la República, salvo la existencia de bonificación personal o de servicio (p. 6).

CAPÍTULO III: DE LAS BONIFICACIONES

Artículo 51. – La bonificación personal se otorga a razón del 5% del haber básico por cada requerimiento, pero sin exceder de ocho quinquenios (p. 6).

CAPÍTULO IV: DE LOS BENEFICIOS

Artículo 54. – Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos: Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios, aguinaldos, y compensación por tiempo de servicios (p. 6).

Contrato Administrativo de Servicios – CAS – Decreto Legislativo Nº 1057

Como señala **LP Pasión por Derecho (2021):**

El Decreto Legislativo 1057, regula el régimen especial de contratación Administrativa de Servicios – CAS, dicha norma fue publicado el 28 de junio del 2008, a través del Diario Oficial El Peruano (pár. 1).

Dicho texto normativo introdujo algunas modificaciones a través de la **Ley 31131 – Ley que elimina el régimen CAS**, la misma que fue publicada el 9 de marzo del 2021, en el Diario Oficial El Peruano (pár. 3).

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En cuanto al régimen laboral que corresponde al personal de un organismo estatal, es la Ley de Bases de la Carrera Administrativa – Decreto Legislativo 276, pero de manera excepcional, el personal de una entidad del Estado puede ser contratado bajo el régimen privado, pero para ello debe haber una norma legal que así lo señale.

Por el contrario, las entidades del Estado han venido contratando a través de la utilización de los contratos denominados de “servicios no personales” y otras, que no conlleva el goce efectivo de los derechos fundamentales.

No debemos de olvidar, que el Estado su razón esencial, es la de garantizar los derechos fundamentales, por lo tanto, el Estado como empleador no puede dejar de cumplir con los derechos fundamentales de sus propios trabajadores.

Diversos fallos del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial, han permitido que algunas personas contratadas mediante los servicios no personales, es más que ingresaron sin concurso público, sean declaradas como trabajadores públicos.

De lejos esta realidad vulnera los principios de igualdad de oportunidades en el ingreso a los cargos públicos, porque todo ciudadano tiene derecho a postular a un puesto público; con los méritos y capacidades comprobadas.

La última reforma tiene **tres objetivos:**

- Permitir el ingreso a la seguridad social, tanto como asistencia y pensionaria, entre otros.
- Reconocer los derechos fundamentales plasmados en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales.
- Dotar de una normativa viable a las formas contractuales, que hasta hoy no han sido reguladas por ninguna norma.

Con todo lo antes señalado el contrato de servicios personales no encaja a ninguna categoría jurídica conocida o específica, tampoco cuenta con una precisión legal, solo fue creado como una figura jurídica propia del Derecho Administrativo peruano y de uso privado del Estado.

En cuanto al régimen del CAS, consolida en una sola figura jurídica, como “Contrato Administrativo de Servicios” dirigido a la prestación de

servicios por personas naturales, pero no establecidas por la Ley de Bases de Carrera Administrativa, tampoco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De manera puntual dicho régimen debe emanar a toda la entidad pública, cuyo régimen laboral sea público o privado, pero dejando de lado a las empresas del Estado. El régimen especial establece el nivel de ordenamiento y reconocimiento de derechos fundamentales.

Para celebrar los contratos administrativos se requiere que se cumpla dos elementos: el primero, requerimiento del servicio y el segundo, disponibilidad presupuestaria.

La materia o razón de esta norma se encuentra dentro de las facultades delegadas, por la Ley Nº 29157.

ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.

Agrega, **LP Pasión por Derecho:**

El beneficio primordial de esta norma es la de reconocer los derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y los demás instrumentos internacionales.

Además, el Estado se beneficiará mediante una regulación precisa, tanto los servicios no personales y los contratos administrativos de servicios, se someterá a una sola regulación que ha llevado a un desorden en materia laboral público.

Con todo el mayor gasto para el Estado será referente a la incorporación a la seguridad social. Por razones presupuestarias no puede incorporarse de manera inmediata en el presente decreto legislativo, para ello se tendrá a crédito ampliatorio.

DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Artículo 1.- Finalidad

Tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2. – Ámbito de Aplicación

El CAS es aplicable a toda la entidad pública sujeta al Decreto Legislativo 276, y otras normas que regulan carreras administrativas especiales, además a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con la salvedad de las empresas del Estado.

Artículo 3. – Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El CAS, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, tampoco al régimen de la actividad privada, o ninguna norma que regula carreras admirativas especiales. El Régimen Laboral Especial, bajo el Decreto Legislativo 1057, es transitorio

Artículo 4. – Requisitos para su celebración

Entre ellos, tenemos: requerimiento de la dependencia usuaria, existencia de disponibilidad presupuestaria, y no contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada.

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL – Decreto Legislativo Nº 728.

Desde la posición del **Instituto de Ciencias HEGEL (2021):**

Muy conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se trata de una legislación muy importante en materia laboral, cuyo objetivo es propiciar las competencias de los trabajadores para

consolidar su desempeño laboral de todo trabajador de la actividad privada. Dicha norma fue publicada en el mes de marzo de 1997 y conserva su vigencia intacta hasta la actualidad (pár. 1).

La Ley de Productividad, cuenta con los siguientes principios:

- Fomentar la capacitación y formación laboral, para mejorar la productividad.
- Promover el traslado de las personas de actividades de baja productividad a otra de mayor productividad.
- Asegurar los ingresos de los trabajadores y la protección contra el despido arbitrario.

Contrato de trabajo en la Ley de Productividad

La ley, establece que se deberá presumir la existencia de un contrato a plazo indeterminado en cualquier forma de prestación personal de servicios remunerados y a la vez subordinados. Por lo que se entiende que se cumple con los elementos que conforman el contrato laboral; entre ellos la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Sobre todo, nos da entender que para que exista un contrato no depende de la firma de un documento, por el contrario, solo que exista los tres elementos.

Es más, esta Ley, permite modificar los turnos, los días y las horas de trabajo del empleado, así como su forma y modalidad de la prestación efectiva del servicio. Dichas modificaciones no pueden ser arbitrarias, por el contrario, deben sujetarse al criterio de la razonabilidad y observando la necesidad propia del centro laboral.

Suspensión del contrato en la Ley de Productividad

De acuerdo a la Ley, la suspensión consiste en el cese temporal de la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios, así mismo la de seguir pagando la remuneración de parte del empleador. La suspensión no implica el final del vínculo laboral, tampoco de la relación de subordinación.

A continuación, detallamos los motivos de la suspensión:

- Sanción disciplinaria
- Permiso o licencia sindical
- Invalidez temporal
- Descanso vacacional
- Enfermedad y accidentes comprobados
- Maternidad – Pre y Post Natal
- Licencia para desempeñar cargo cívico o servicio militar obligatorio
- Caso fortuito y de fuerza mayor
- Ejercicio del derecho de huelga
- Detención policial del trabajador
- Licencia o permisos otorgados por el empleador
- Inhabilitación administrativa o judicial por menos de tres meses

Capacitación laboral en la Ley de Productividad

La Ley señala claramente que el empleador está en la obligación de brindarle capacitación al trabajador con la finalidad de mejor su productividad y a la vez sus ingresos o por el contrario pueden desarrollar programas de capacitación y productividad para la empresa.

La capacitación debe cumplir el siguiente fin:

- Incrementar la productividad
- Actualizar los conocimientos y aptitudes del trabajador de acuerdo a la actividad que cumple dentro de la empresa.
- Entregar información al trabajador referente a las nuevas tecnologías aplicables al trabajo.
- Prepara al trabajador frente a un vacante o nuevo puesto laboral
- Desarrollar cursos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la vez prevenir riesgos en el centro laboral.

El trabajo a domicilio en la Ley de Productividad

Sobre el particular en el contrato debe estar establecido sobre el particular, por lo que el empleador deberá de llevar un registro de trabajo a domicilio, facilitando una copia al trabajador.

En el registro de constar los siguientes datos:

- Datos de trabajador
- Fecha de suscripción del contrato de trabajo a domicilio
- Trabajo a realizar y su respectiva remuneración a percibir
- Fecha de pago y los beneficios establecidos
- Otros datos que se estimen por conveniente.

Derechos del trabajador a domicilio

La ley, pone de manifiesto los siguientes derechos:

- **Primero de mayo,** que equivale a unas treinta partes de la remuneración mensual en referencia al mes inmediato anterior.
- **Vacaciones,** le corresponde el 8.33% de la remuneración total de remuneraciones percibidas al año.

- **Compensación por tiempo de servicios – CTS,** a razón del 8.33% del total de remuneraciones percibidas al año.

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

De acuerdo a **Perú Legal (2022):**

El contrato de locación de servicios es definido como la obligación de prestar servicios, entre un periodo de tiempo establecido y sobre un trabajo determinado, por una retribución económica. Su amparo se encuentra en el artículo 1764 de nuestro Código Civil.

> ***Artículo 1764:*** *"Po locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución".*

De tal manera, su carácter retributivo u oneroso se encuentra tipificado en el artículo 1767.

> ***"Artículo 1767:*** *Si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede determinarse según las tarifas profesionales o lo usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados".*

Las partes

Los sujetos intervinientes en el contrato de locación de servicios están regulados en el artículo 1764, donde se precisa que "por contrato de locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por un tiempo determinado o para un trabajo en específico a cambio de una retribución". Por lo que se identifica a dos partes principales:

- El comitente. Persona que solicita el servicio y paga a la vez.
- El locador. Persona que ofrece sus servicios.

Características

Cuenta con una serie de características:

- No existe de por medio subordinación frente al comitente
- La retribución puede ser variable
- Las obligaciones por dicho contrato, son de medios y no de resultados.
- Los servicios de materiales e intelectuales están regulados, en amparo del artículo 1765 del Código Civil.

Otras características

En cuanto al plazo de este tipo de contrato puede ser determinado o indeterminado; pero al ser indeterminado puede distorsionar el contrato, por lo que dicho plazo está regulado bajo el artículo 1768 del Código Civil.

> ***Artículo 1768:*** *"El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador". Es decir, solo si el locador no ejerce el derecho a limitar el plazo.*

Conclusión anticipada:

El locador puede contar con la facultad de finalizar su contrato de forma anticipada según el artículo 1769 del Código Civil.

> ***"Artículo 1769:*** *El locador pone fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados".*

2.2.2. Marco conceptual

Regímenes de contratación del personal obrero

El desarrollo de nuestro trabajo de investigación está enfocado a entidad del gobierno local, como es, la Municipalidad Provincial de

Coronel Portillo 2022, donde se viene contratando al personal obrero, bajo regímenes que no le corresponden, tales como: DL 276, DL 1057 – CAS, sumando a ello vía órdenes de servicios amparado en el Código Civil, artículo 1764º, y pocos son los que se encuentran en el régimen laboral que le corresponde que es el Decreto legislativo 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” del sector privado.

Derechos Laborales

En nuestro país los derechos del trabajador no son uniformes, por motivos ampliamente conocidos por la existencia de diversos regímenes de trabajo, como es el caso de un trabajador del Estado, se encuentra bajo el DL 276 “Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, por otro lado, se encuentra el DL 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Al margen de los citados y claramente alineados tanto para el sector público y privado, existen otros regímenes especiales, como los Contratos Administrativos de Servicios, conocidos como CAS, bajo el DL 1057.

Como se puede observar, los derechos de los trabajadores varían de una ley a otra, por naturaleza propia. Entre los derechos básicos, tenemos:

- Derecho a un contrato de trabajo, que puede ser temporal o indeterminado, en el cual se debe incluir la percepción de la Remuneración Mínima Vital (RMV), Gratificaciones, CTS y licencia para las damas de descanso de pre y post natal.
- Derecho a no trabajar más de 8 horas diarias, y como máximo 48 horas semanales, incluido su tiempo de refrigerio.

- Debe contar con descansos remunerados y vacaciones anuales.
- Debe contar con derecho a la seguridad y salud en el trabajo, obligatoriamente de parte del empleador para garantizar la integridad física de sus trabajadores.
- De contar con el derecho de seguro de trabajo y salud.
- Lo más importante, debe contar el derecho a la libre asociación con sus compañeros de trabajo, sindicalizarse, la huelga y la negociación colectiva.

Derechos laborales en el Perú

De acuerdo a **MAFRE (2022):**

Los derechos del trabajador y más conocido como derechos laborales, viene a ser un conjunto de obligaciones que debe cumplir todo empleador en mérito a la regulación en materia laboral y la establece el Estado peruano (pár. 1).

Todo trabajador del régimen laboral de la actividad privada tiene un especial derecho a percibir una remuneración mínima vital vigente en su oportunidad (pár. 3).

Entre estos derechos laborales, tenemos:

- La Remuneración Mínima Vital
- Gratificaciones
- Vacaciones remuneradas anuales
- Refrigerio
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Licencia de maternidad de pre y post natal
- Seguro Social

2.2.3. Definición de términos básicos

Decreto Legislativo N.º 276

Dicho por (El Peruano, 1984)**:**

"Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público" (pár. 6).

Decreto Legislativo 1057 – CAS

(El Comercio, 2022):

"Es un contrato laboral especial que se aplica sólo en el sector público y se celebra entre una persona natural y el Estado" (pár. 2).

Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DL 728.

Dicho por el **Instituto de Ciencias HEGEL (2021):**

Es una legislación de mucha relevancia, cuyo objetivo básico es la de fortalecer sus competencias de los trabajadores y así mejorar su desempeño laboral (pár. 1).

Contrato de locación de servicios

Según **SOSCIA (2022):**

Son contratos que se celebran con trabajadores independientes; dicho de otro modo, no se encuentran subordinados a la empresa con el cual celebró el contrato, al mismo tiempo no se rigen por ninguna norma laboral, su amparo se encuentra en nuestro Código Civil.

Gratificaciones legales

Desde la posición de **Suclupe (2020):**

Son sumas de dinero que el empleador de manera adicional frente a su remuneración mensual concede al trabajador en los meses de julio y

diciembre, previo cumplimiento que para lo cual se encuentra establecido, la misma que equivale a una remuneración promedio a su última percepción.

Gratificaciones extraordinarias

De acuerdo con **Llarosa (2022):**

Las gratificaciones extraordinarias vienen a ser un complemento salarial más importante y representa un incentivo atractivo para los trabajadores (pár. 1). El más conocido en la actualidad viene a ser la gratificación proporcional del 9% que se le asigna al trabajador.

Bonificaciones convencionales

Desde el punto de vista de (BubeCont, 2022):

Son aquellas gratificaciones fruto de un acuerdo individual o colectivo establecido entre el trabajador o sindicato y el empleador. Nuestra legislación determina el monto mínimo de dichas gratificaciones, pero por acuerdo entre las partes el monto puede ser superior (pár. 8).

Compensación por movilidad

Desde la posición de **Actualidad Laboral (2019):**

Es una cantidad de suma de dinero que recibe el trabajador de parte del empleador para cubrir gastos inherentes a transporte, desde su domicilio del trabajador, hasta el centro de trabajo y viceversa (pár. 6).

Bonificación por turno nocturno

Según **Prietocarrizosa & Uría (2022):**

El trabajador que trabaja en un horario nocturno recibirá el pago de una sobre tasa del 35% en referencia al valor diario de la remuneración básica en cada jornada laborada (pár. 2).

Las compensaciones laborales

Como señala (Grupo C&H, 2022)**:**

“Las compensaciones laborales es un sistema que emplean las empresas, para compensar a sus empleados por su trabajo” (pár. 1).

Compensaciones directas

Con base a **Grupo C&H (2022):**

Las compensaciones directas son otorgadas a los trabajadores por la labor efectuada en mérito a un cargo que ocupa. Normalmente se constituye por un salario básico, y se establece con apego al perfil del cargo como, por ejemplo: sueldos y salarios profesionales, reajuste de las remuneraciones, por antigüedad y méritos (pár. 5).

Compensaciones indirectas

Compensaciones indirectas

Desde la posición de **Grupo C&H (2022):**

Las compensaciones indirectas por lo generales son establecidas en los convenios colectivos y a la vez en el plan de beneficios que ofrecen las empresas. Se tiene en cuenta el crecimiento y prosperidad de la organización. No son pecuniarios, pero contribuye directamente en el nivel de vida del trabajador, y entre ellos podemos mencionar: aportaciones de seguridad social, dental, de vida y discapacidad; planes de capacitación y desarrollo laboral; descuentos por compras en establecimiento comerciales, uniforme sin costo para los trabajadores, flexibilidad horaria, fondos de ahora, entre otros (pp. 6-7).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Los regímenes de contratación del personal obrero público, frente a la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, incide desfavorablemente.

2.3.2. Hipótesis específicas

- La contratación del personal obrero público bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, incide desfavorablemente.
- La contratación del personal obrero público bajo el Código Civil - Artículo 1764º (LS) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, incide desfavorablemente.
- La contratación del personal obrero público bajo el Régimen Laboral de la Actividad Pública (DL 276) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, incide desfavorablemente.

2.4. Variables

Dicho por **Oyola García (2021):**

La variable es la descripción precisa de las normas y procedimientos que deberá seguir el investigador, para lograr lo propuesto a través de los objetivos y poner en actividad a las variables identificados en el trabajo de investigación (pár. 7).

2.4.1. Identificación de las variables

Variable independiente: Regímenes laborales

Según **(Rodríguez, et al., 2021):**

"Variable independiente, llamado también variable de estímulo, de entrada, o input, e incluso causal o experimental porque es manipulada por el investigador. Su origen puede encontarse en el objeto de estudio o en su entorno" (p. 61).

Variable dependiente: Derechos laborales

Dicho por **(Rodríguez, et al., 2021):**

"También se llama variable de efecto o de acción condicionada y se utiliza para caracterizar el problema de estudio" (p. 62).

2.4.2. Definición conceptual de la variable

Regímenes laborales

Dicho por (R&C Consulting, 2017)**:**

"Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la administración pública realizadas por los empleados públicos. En la actualidad hay una variedad de regímenes, tanto generales y especiales" (pár. 3).

Derechos laborales

Desde la posición de la **UTELESUP (2019):**

El derecho laboral, también conocida como derecho del trabajo, viene a ser el conjunto de normas legales que rigen tanto para el trabajador y el empleador (pár. 1).

2.4.3. Definición operacional de la variable

Desde la posición de **Moreno (2013):**

> Operacionalización de variable, es un proceso metodológico que de acuerdo a criterio lógico se descompone deductivamente las variables que componen el problema de investigación, siempre de la parte general a lo más específico; es más, estas variables se dividen si son complejas en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; y si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems (pár. 1).

2.4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1:
Operacionalización de variables

Variable	Definición de variable	Dimensiones	Indicadores
Régimen de Contratación del Personal Obrero Público	Régimen Laboral	DL 276	Sólo 12 remuneraciones al año No horas extras No gratificaciones
		DL 276	No permanente No CTS No escolaridad
		Código Civil Artículo 1764º - Locación de servicios	No vínculo laboral No Beneficios sociales No horas extras
Vulneración de derechos laborales	Derechos laborales	Derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias	Gratificaciones por fiestas patrias Gratificaciones por navidad y año nuevo Gratificaciones extraordinarias (9%) por fiestas patrias, navidad y año nuevo
		Derecho a las bonificaciones convencionales	Por movilidad Por turno noche Por contacto directo con el agua
		Derecho a las compensaciones	Compensación por cargo Compensación por antigüedad Compensación por mérito

Fuente: Propio de los investigadores

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de investigación fue: No experimental, transeccionales descriptivos.

De acuerdo a **(Dzul, 2022):**

El diseño no experimental

"Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para después utilizarlos" (p. 2).

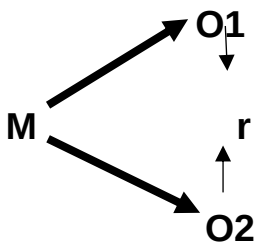
Es importante precisar que el diseño no experimental se basa en conceptos, variables o sucesos que ya ocurrieron o se dio sin la participación del investigador. De lo que podemos afirmar en estos tipos de investigación no se encuentran condicionados los sujetos de estudio a ninguna condición.

Además, **Dzul**, señala que los:

Diseños transeccionales descriptivos

"Recolectan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos y reportan los datos que se obtienen" (p. 7).

En cuanto al esquema del trabaja de investigación, será el siguiente:



Donde:

M = Muestra

01 = Observación 01 = Regímenes de contratación

02 = Derechos laborales

r = La relación entre las 2 variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

De acuerdo a **López (2004):**

La población, un conjunto de personas de los que se desea conocer algo en particular. Puede estar constituido por personas, muestras médicas, datos estadísticos de mortandad, en otros. (pár. 4).

En nuestro caso estuvo conformado por la totalidad de los obreros contratados en el año 2022 con que contó la entidad, como se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 2:

Población de estudio

Área de trabajo	Regímenes laborales			Totales
	276	1057	728	
1. Personal de seguridad (Serenazgo)	0	9	2	11
2. Conductores	0	24	35	59
3. Personal de limpieza pública.	0	41	60	101
4. Personal de mantenimiento de parques y jardines	0	0	29	29
Totales	**0**	**74**	**126**	**200**

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos – MPCP.

3.2.2. Muestra

Dicho por **López (2004):**

Muestra, es un subconjunto de personas en el que desarrollará la investigación. Para determinar ello hay fórmulas para determinar la cantidad de la muestra, es más la muestra es la parte más esencial de la población (pár. 5).

Para la propuesta del presente estudio se utilizó el muestreo probabilístico, ya que dicho método permite establecer una muestra representativa de la población y para ello se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p.q.N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p.q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= El total del universo (población), población 200 obreros

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0.5)

Z= Valor de distribución normal estándar (1.96)

e= Error de la estimación estándar que debe ser (0.05)

Resultado:

$$n = \frac{Z^2 * p.q.N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p.q}$$

$$= \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5)(200)}{(0.05)^2(200-1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)} = 131.75114891$$

n= 132

Por lo tanto, la población será la siguiente:

Tabla 3:

Muestra de estudio

Área de trabajo	Regímenes laborales
	CAS y DL 728
1. Personal obrero 2022 (MPCP)	132
Totales	**132**

Fuente: Cuadro 2.

El muestreo probabilístico

De acuerdo a **Universo Fórmulas (2020):**

El muestreo probabilístico, llamado también como muestreo aleatorio, viene a ser la técnica de elección de la muestra, donde los individuos de la población son elegidos aleatoriamente, todos con la misma probabilidad de ser parte de la muestra. (pár. 1). Además, se debe precisar que son más representativas que el muestreo no probabilístico.

En cuanto a su tipo es de muestreo probabilístico simple:

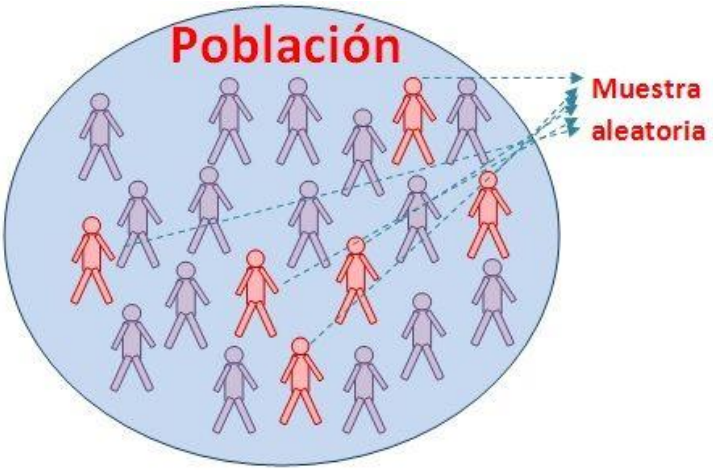
Muestreo probabilístico simple:

Desde la posición de **Universo Fórmulas (2020):**

En el muestreo probabilístico simple, todos los individuos tienen la probabilidad de ser parte de la muestra (pár. 3).

Figura 1:

Muestreo probabilístico



3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica de recolección de datos

Entre cuanto a la técnica de investigación se utilizó la encuesta.

La encuesta

A juicio de (QuestionPro, 2022)**:**

"La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamiento de los ciudadanos" (pár. 1).

3.3.2. Instrumento de recolección de datos

En referencia al instrumento de recolección de datos para la presente investigación se utilizó.

El cuestionario

En la opinión de **EUROINNOVA (2022):**

El cuestionario es un documento estructurado con una serie de preguntas que debe estar magníficamente redactado con mucha

coherencia, bien organizadas y secuenciadas, en mérito a una planificación ya establecida, con única finalidad de que sus respuestas llenen nuestras expectativas en nuestra investigación planteada. Así mismo el cuestionario tiene el peso de una herramienta válida en el campo de la investigación, en el cual radica una serie de preguntas y otras indicaciones para obtener información válida de los resultados (pár. 1).

Para la estructuración de los instrumentos se utilizó la escala de Likert, bajo las ponderaciones de (1) indeciso, (2) Probablemente, (3) Definitivamente no, (4) probablemente sí, y (5) definitivamente sí.

Escala de Likert

Dicho por **(Muguira, 2023):**

"La escala de Likert, es un método de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes las personas (pár. 1).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Para determinar la validez y la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach

De acuerdo a **(Godoy, 2022):**

El coeficiente del Alfa de Cronbach, "Es una medida utilizada para evaluar la confiabilidad y la consistencia interna de los ítems de una escala o test" (pár. 3). Además, esta herramienta es muy utilizada por los investigadores en la parte académica.

En nuestro caso los ítems estarán conformado en un número de 9 por cada uno de las variables, tanto de regímenes de contratación del personal obrero, y la vulneración de derechos laborales.

Tabla 4:

Grado de fiabilidad Variable independiente: Regímenes laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	9

Tabla 5:

Grado de fiabilidad Variable dependiente: Vulneración de derechos laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	9

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Entre las técnicas para el procesamiento de la información recogida por la puesta en práctica de los dos instrumentos (uno por variable de estudio) estructurados mediante la escala de **Likert,** ponderados a través de una escala de calificación para conocer la posición de las personas y luego estos estarán representados en tablas y gráficos proporcionados por el software estadístico SPSS v26.

Escala de Likert

Según, (Da Silva, 2020)**:**

La Escala de Likert “Es un método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema” (pár. 1).

Software SPSS

Teniendo en cuenta a (QuestionPro, 2022)**:**

SPSS, “Es utilizado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas con data compleja” (pár. 2). El SPSS es utilizado para realizar análisis estadísticos, especialmente para las estadísticas descriptivas, como es nuestro estudio de investigación y para representarlo gráficamente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Descripción de resultados

Análisis variable independiente

Tabla 6:

Análisis VI: Regímenes de contratación del personal obrero público

Regímenes de contratación del personal obrero público

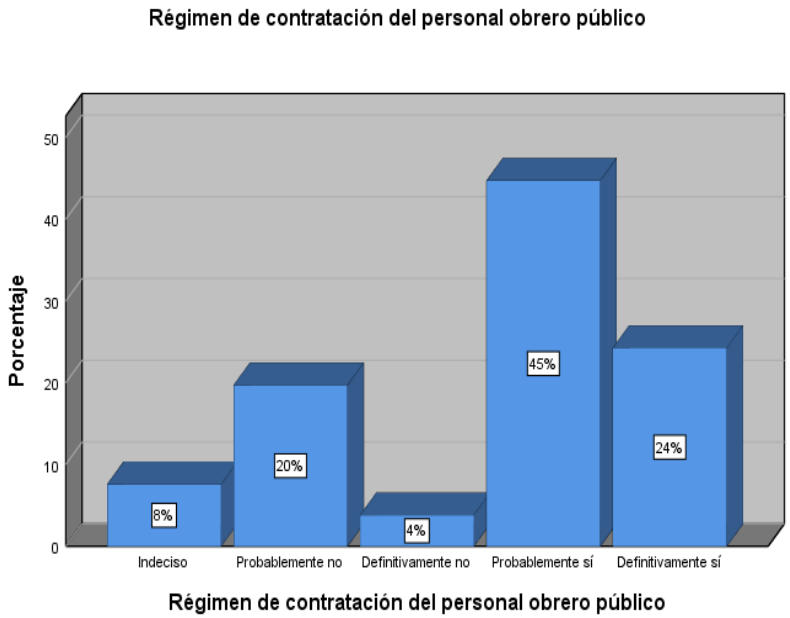
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	10	7,60
	Probablemente no	26	19,70
	Definitivamente no	5	3,80
	Probablemente sí	59	44,70
	Definitivamente sí	32	24,20
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS v26 – Régimen de contratación del personal obrero público.

Análisis variable independiente

Figura 5:

Análisis VI: Régimen de contratación del personal obrero público



Fuente: Tabla 6

Resultado 1:

Como podemos apreciar la tabla 6 y figura 5, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a los regímenes de contratación del personal obrero público frente a la vulneración de los derechos laborales, el 8% señalaron estar indeciso, un 20% manifestaron probablemente no, pero un contundente porcentaje del 45% precisaron probablemente sí, y finalmente un 24% indicaron definitivamente sí.

Resumen 1:

Del resultado 1 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo el 8% señalaron estar indeciso, mientras que un 45% manifestaron probablemente sí, sumado a ello una precisión del 24% quienes señalaron definitivamente sí en referencia de los regímenes de contratación del personal obrero público frente a la vulneración de los derechos laborales de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Análisis VI - Dimensión 1

Tabla 7:

Análisis DL 276 – Indicador 1

Sabe usted. ¿Qué, en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 percibirá sólo 12 remuneraciones al año?

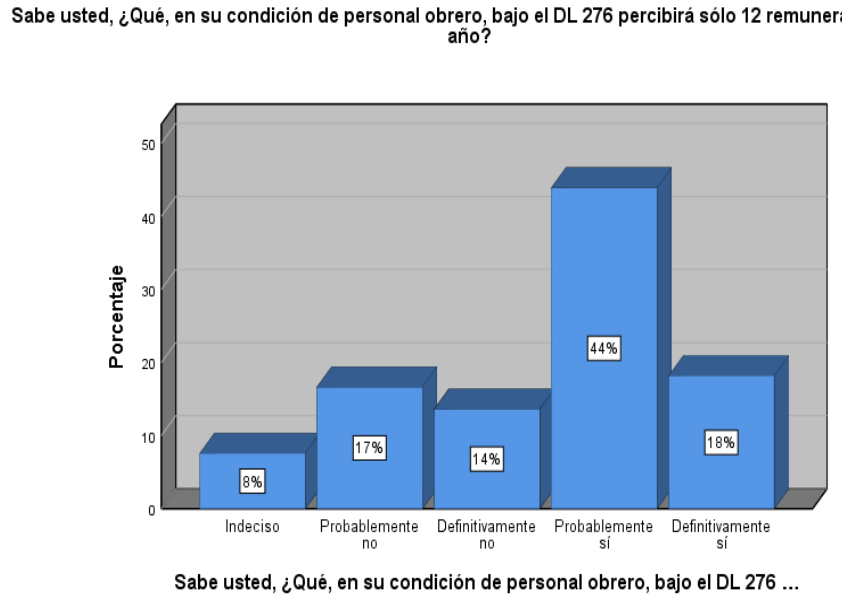
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	10	7,60
	Probablemente no	22	16,70
	Definitivamente no	18	13,60
	Probablemente sí	58	43,90
	Definitivamente sí	24	18,20
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Sólo 12 remuneraciones al año

Análisis VI - Dimensión 1

Figura 2:

Análisis DL 276 – Indicador 1



Fuente: Tabla 7

Resultado 2:

Según la tabla 7 y figura 3, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 corresponde percibir sólo 12 remuneraciones al año; el 8% señalaron estar indeciso, un 17% manifestaron probablemente no, sumándose a ello un 14% quienes sostuvieron definitivamente no, mientras que un contundente porcentaje del 44% precisaron probablemente sí, y finalmente un 18% indicaron definitivamente sí.

Resumen 2:

Del resultado 2 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 14% señalaron definitivamente no, mientras que un 44% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 18% quienes

señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 corresponde percibir sólo 12 remuneraciones al año.

Análisis VI - dimensión 1

Tabla 8:

Análisis DL 276 – Indicador 2

Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá suma alguna por concepto de horas extras?

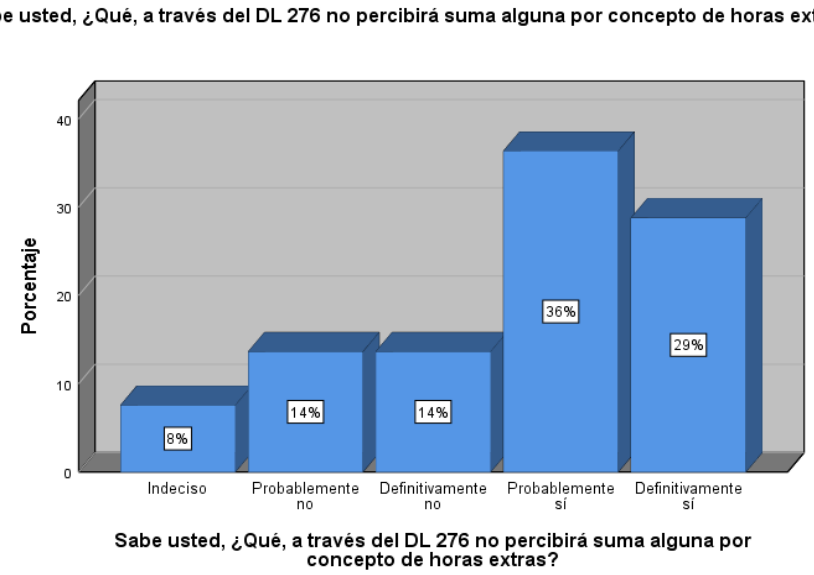
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	10	7,60
	Probablemente no	18	13,60
	Definitivamente no	18	13,60
	Probablemente sí	48	36,40
	Definitivamente sí	38	28,80
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Horas extras

Análisis VI - Dimensión 2

Figura 3:

Análisis DL 276 – Indicador 2



Fuente: Tabla 8

Resultado 3:

Según la tabla 8 y figura 4, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 no percibirá suma alguna por horas extras; el 8% señalaron estar indeciso, un 14% manifestaron probablemente no, sumándose a ello otros 14% quienes sostuvieron definitivamente no, mientras que un porcentaje considerable del 36% precisaron probablemente sí, y finalmente un 29% indicaron definitivamente sí.

Resumen 3:

Del resultado 3 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 14% señalaron definitivamente no, mientras que un 36% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 29% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 no percibirá suma alguna por horas extras.

Análisis VI - Dimensión 1

Tabla 9:

Análisis DL 276 – Indicador 3

Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá la gratificación de fiestas patrias y navidad?

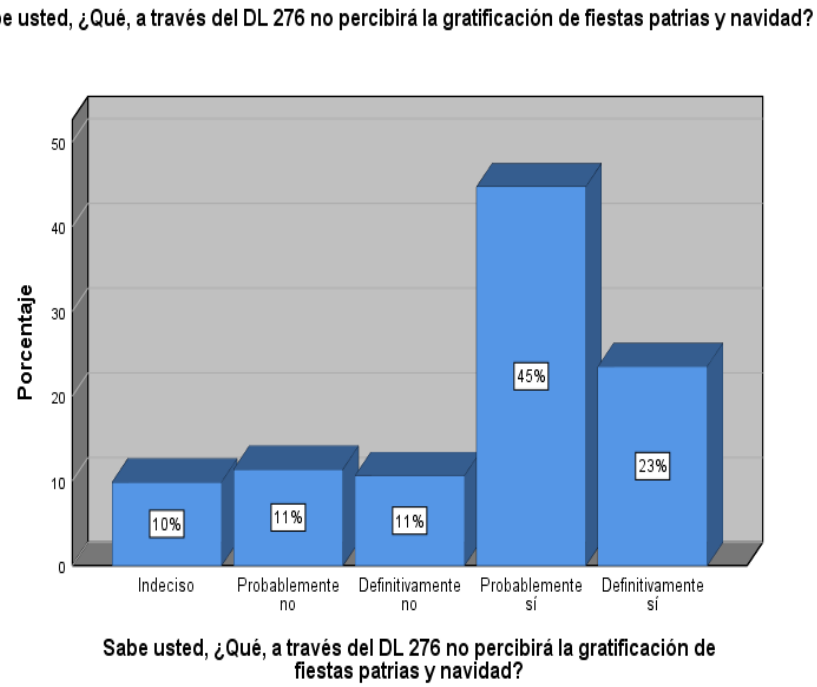
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	13	9,80
	Probablemente no	15	11,40
	Definitivamente no	14	10,60
	Probablemente sí	59	44,70
	Definitivamente sí	31	23,50
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – No gratificaciones

Análisis VI - Dimensión 1

Figura 4:

Análisis DL 276 – Indicador 3



Fuente: Tabla 9

Resultado 4:

Según la tabla 9 y figura 5, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 no percibirá la gratificación de fiestas patrias y navidad; el 10% señalaron estar indeciso, el 11% manifestaron probablemente no, sumándose a ello otros 11% quienes sostuvieron definitivamente no, mientras que un porcentaje considerable del 45% precisaron probablemente sí, y finalmente un 23% indicaron definitivamente sí.

Resumen 4:

Del resultado 4 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 11% señalaron definitivamente no, mientras que un 45% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 23% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 no percibirá la gratificación de fiestas patrias y navidad.

Análisis VI - Dimensión 2

Tabla 10:

Análisis DL 1057 CAS - Indicador 1

Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no puedes lograr tu permanencia dentro de la entidad?

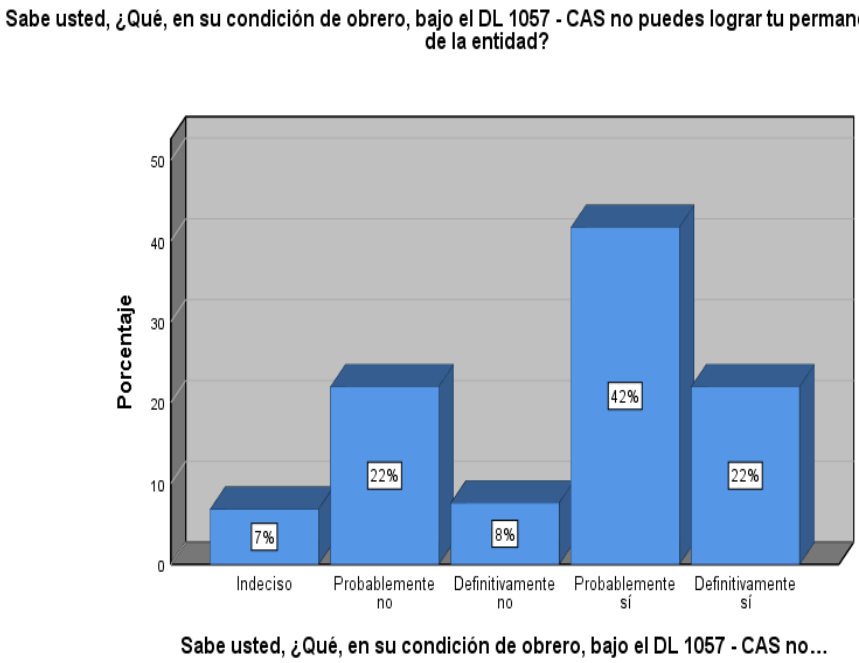
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	9	6,80
	Probablemente no	29	22,00
	Definitivamente no	10	7,60
	Probablemente sí	55	41,70
	Definitivamente sí	29	22,00
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – No permanencia dentro de la entidad

Análisis VI - Dimensión 2

Figura 5:

Análisis DL 1057 CAS – Indicador 1



Fuente: Tabla 10

Resultado 5:

Según la tabla 10 y figura 6, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no podrá lograr permanencia dentro de la entidad; el 7% señalaron estar indeciso, el 22% manifestaron probablemente no, sumándose el 8% quienes sostuvieron definitivamente no, mientras que un porcentaje considerable del 42% precisaron probablemente sí, y finalmente un 22% indicaron definitivamente sí.

Resumen 5:

Del resultado 5 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 8% señalaron definitivamente no, mientras que un 42%

manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 22% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no podrá lograr permanencia dentro de la entidad.

Análisis VI - Dimensión 2

Tabla 11:

Análisis DL 1057 CAS – Indicador 2

Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá la CTS de mayo y noviembre?

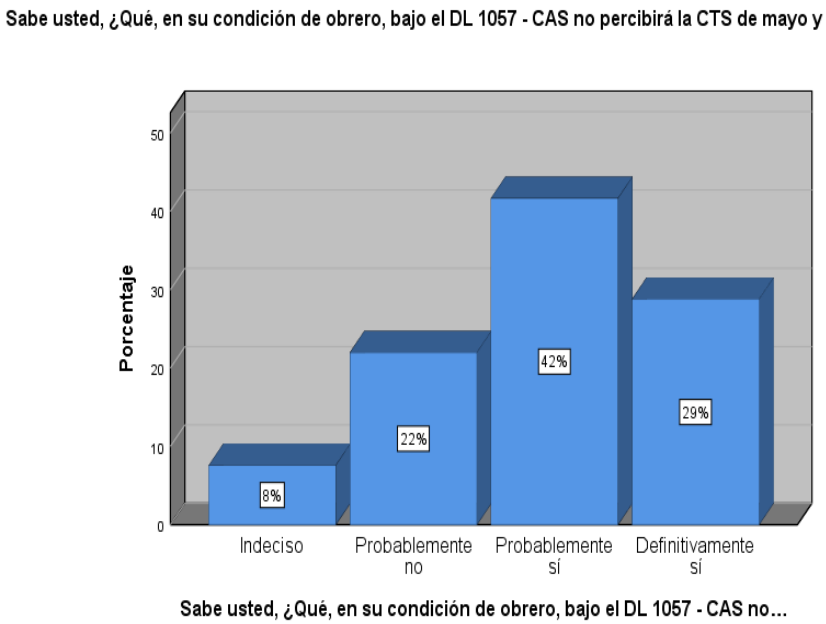
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	10	7,60
	Probablemente no	29	22,00
	Probablemente sí	55	41,70
	Definitivamente sí	38	28,80
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – No CTS

Análisis VI - Dimensión 2

Figura 6:

Análisis DL 1057 CAS – Indicador 2



Fuente: Tabla 11

Resultado 6:

Según la tabla 11 y figura 7, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no percibirá la CTS de mayo y diciembre; el 8% señalaron estar indeciso, el 22% manifestaron probablemente no, mientras que un porcentaje considerable del 42% precisaron probablemente sí, y finalmente un 29% indicaron definitivamente sí.

Resumen 6:

Del resultado 6 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje considerable del 22% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras

que un 42% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 29% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no percibirá la CTS de mayo y diciembre.

Análisis VI –Dimensión 2

Tabla 12:

Análisis DL 1057 CAS – Indicador 3

Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá el bono de escolaridad?

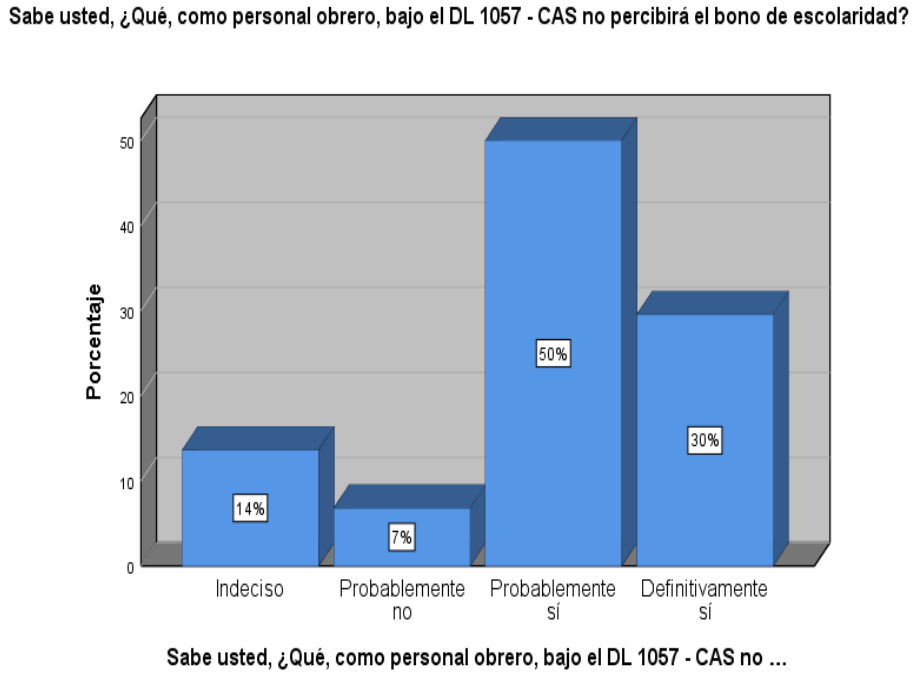
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	18	13,60
	Probablemente no	9	6,80
	Probablemente sí	66	50,00
	Definitivamente sí	39	29,50
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – No escolaridad

Análisis VI - Dimensión 2

Figura 7:

Análisis DL 1057 CAS – Indicador 3



Fuente: Tabla 12

Resultado 7:

Según la tabla 12 y figura 8, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no percibirá el bono por escolaridad; el 14% señalaron estar indeciso, el 7% manifestaron probablemente no, mientras que un porcentaje significativo del 50% precisaron probablemente sí, y finalmente un 30% indicaron definitivamente sí.

Resumen 7:

Del resultado 7 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje pequeño del 7% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 50% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 30%

quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: en su condición de personal obrero, bajo el DL 1057 CAS no percibirá el bono por escolaridad.

Análisis VI - Dimensión 3

Tabla 13:

Análisis Locación de servicios – Indicador 1

Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no cuenta con vínculo laboral con la entidad?

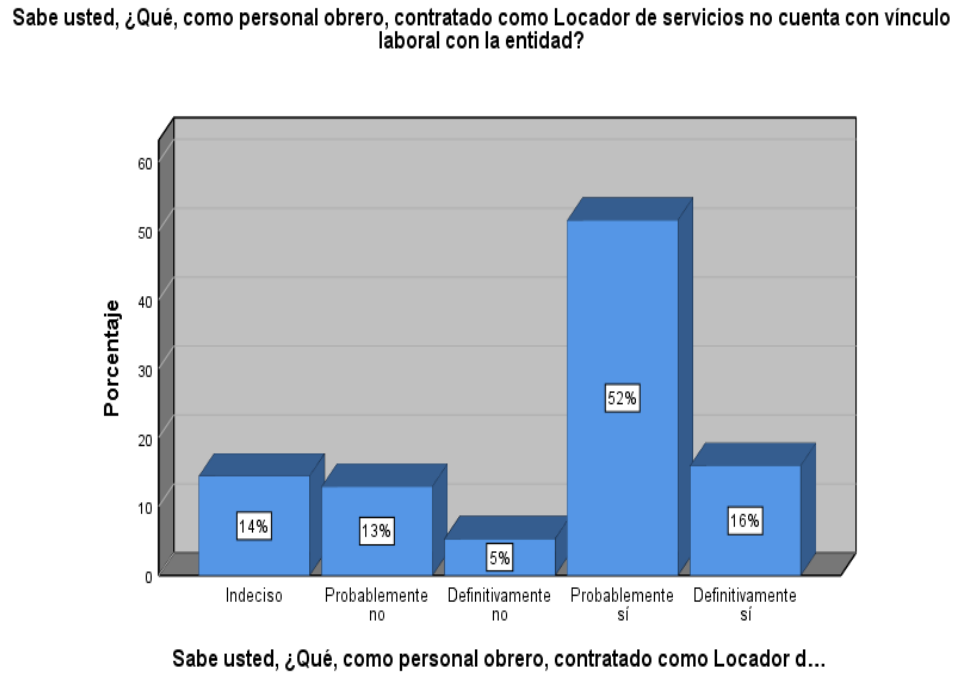
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	19	14,40
	Probablemente no	17	12,90
	Definitivamente no	7	5,30
	Probablemente sí	68	51,50
	Definitivamente sí	21	15,90
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – 14 Vínculo laboral

Análisis VI - Dimensión 3

Figura 8:

Análisis locación de servicios – Indicador 1



Fuente: Tabla 13

Resultado 8:

Según la tabla 13 y figura 9, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: en su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios, no cuenta con vínculo laboral con la entidad. El 14% señalaron estar indeciso, un 13% manifestaron probablemente no, además el 5% indicaron definitivamente no, pero un contundente porcentaje del 52% precisaron probablemente sí, y finalmente un 16% indicaron definitivamente sí.

Resumen 8:

Del resultado 8 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 5% señalaron definitivamente no, mientras que un 52%

manifestaron probablemente sí, acompañado por un 16% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: En su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios, no cuenta con vínculo laboral con la entidad.

Análisis VI - Dimensión 3

Tabla 14:

Análisis locación de servicios – Indicador 2

Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no percibirá ningún beneficio laboral de parte de la entidad?

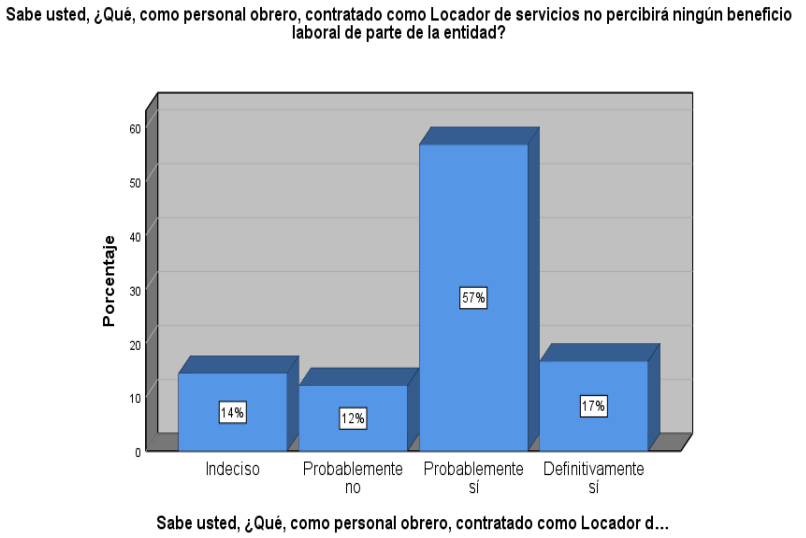
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	19	14,40
	Probablemente no	16	12,10
	Probablemente sí	75	56,80
	Definitivamente sí	22	16,70
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Beneficios laborales

Análisis VI - Dimensión 3

Figura 9:

Análisis locación de servicios – Indicador 2



Fuente: Tabla 14

Resultado 9:

Según la tabla 14 y figura 10, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: En su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios, no percibirá ningún beneficio laboral de parte dela entidad. El 14% señalaron estar indeciso, un 12% manifestaron probablemente no, mientras que un contundente porcentaje del 57% precisaron probablemente sí, y finalmente un 17% indicaron definitivamente sí.

Resumen 9:

Del resultado 9 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 12% señalaron probablemente no, mientras que un 57% manifestaron probablemente sí, acompañado por un 17% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: En su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios, no percibirá ningún beneficio laboral de parte dela entidad.

Análisis VI - Dimensión 3

Tabla 15:

Análisis locación de servicios – Indicador 3

Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como locador de servicios no percibirá beneficio por las horas extras trabajadas de parte de la entidad?

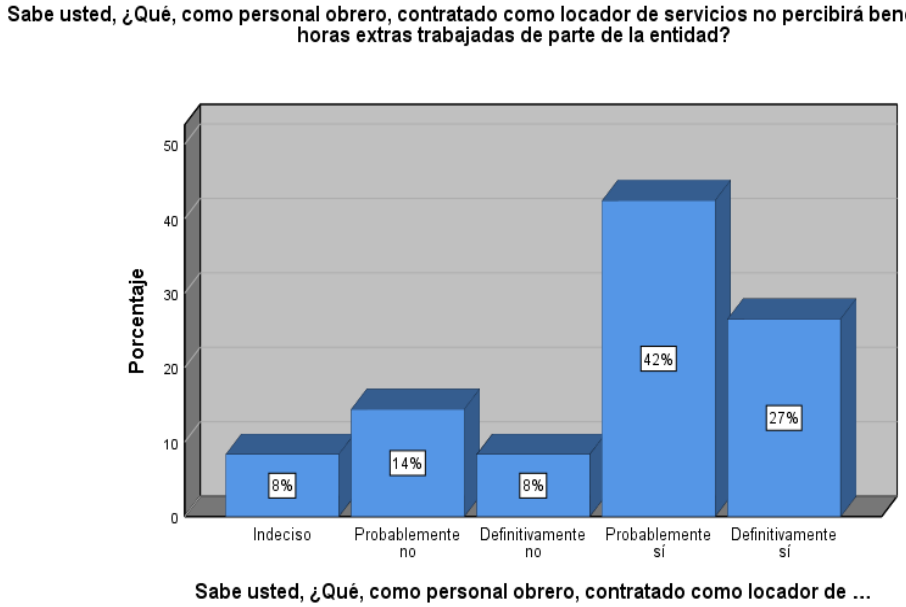
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	11	8,30
	Probablemente no	19	14,40
	Definitivamente no	11	8,30
	Probablemente sí	56	42,40
	Definitivamente sí	35	26,50
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Horas extras

Análisis VI - Dimensión 3

Figura 10:

Análisis locación de servicios – Indicador 3



Fuente: Tabla 15

Resultado 10:

Según la tabla 15 y figura 11, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: En su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios no percibirá beneficio por las horas extras trabajadas de parte de la entidad. El 8% señalaron estar indeciso, un 14% manifestaron probablemente no, sumándose a ello un 8% quienes sostuvieron definitivamente no, mientras que un contundente porcentaje del 42% precisaron probablemente sí, y finalmente un 27% indicaron definitivamente sí.

Resumen 10:

Del resultado 10 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un 8% señalaron definitivamente no, mientras que un 42% manifestaron probablemente sí, acompañado por un 27% quienes

señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: En su condición de personal obrero, contratado como locador de servicios no percibirá beneficio por las horas extras trabajadas de parte de la entidad.

Análisis variable dependiente

Tabla 16:

Análisis vulneración de derechos laborales

Vulneración de derechos laborales

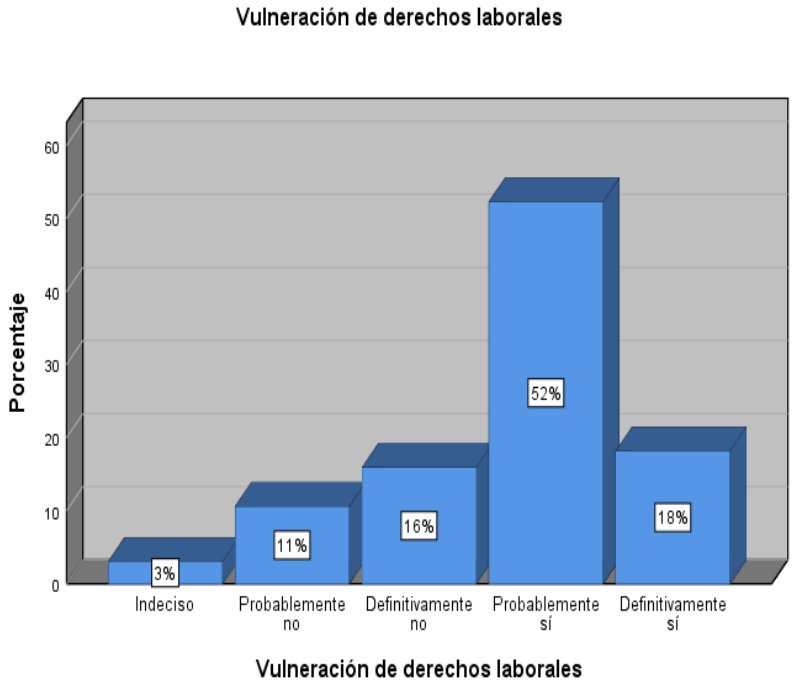
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	4	3,00
	Probablemente no	14	10,60
	Definitivamente no	21	15,90
	Probablemente sí	69	52,30
	Definitivamente sí	24	18,20
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Vulneración de derechos laborales

Análisis variable dependiente

Figura 11:

Análisis vulneración de derechos laborales



Fuente: Tabla 16

Resultado 11:

Según la tabla 16 y figura 12, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: Vulneración de derechos laborales bajo los contratos bajo el DL 276: DL 1057 (CAS) y, Locación de Servicios, en su condición de personal obrero; el 13% señalaron estar indeciso, el 11% manifestaron probablemente no, al mismo tiempo el 16% señalaron definitivamente no, mientras que un porcentaje significativo del 52% precisaron probablemente sí, y finalmente un 18% indicaron definitivamente sí.

Resumen 11:

Del resultado 11 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje pequeño del 11% señalaron probablemente no, que

pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 52% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 18% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: Vulneración de derechos laborales bajo los contratos bajo del DL 276 y DL 1057 CAS en su condición de personal obrero.

Análisis VD - Dimensión 1

Tabla 17:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 1

¿El no otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales?

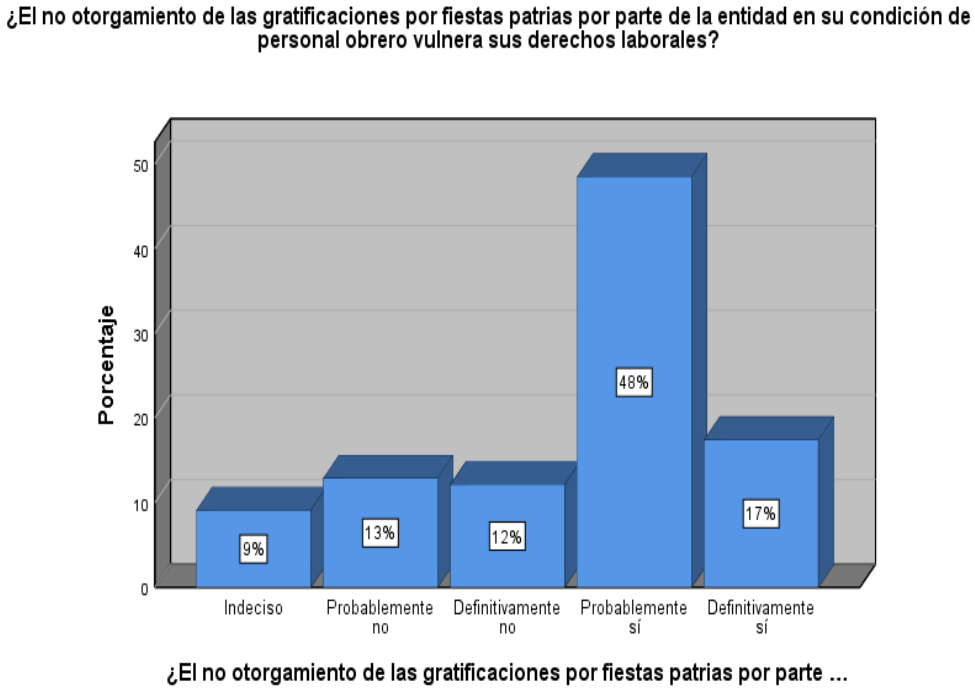
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	12	9,10
	Probablemente no	17	12,90
	Definitivamente no	16	12,10
	Probablemente sí	64	48,50
	Definitivamente sí	23	17,40
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Gratificaciones por fiestas patrias

Análisis VD - Dimensión 1

Figura 12:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 1



Fuente: Tabla 17

Resultado 12:

Según la tabla 17 y figura 13, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 9% señalaron estar indeciso, el 13% manifestaron probablemente no, al mismo tiempo el 12% señalaron definitivamente no, mientras que un porcentaje significativo del 48% precisaron probablemente sí, y finalmente un 17% indicaron definitivamente sí.

Resumen 12:

Del resultado 12 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje pequeño del 13% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 48% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 17% quienes señalaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 1

Tabla 18:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – indicador 2

¿El no otorgamiento de las gratificación por navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

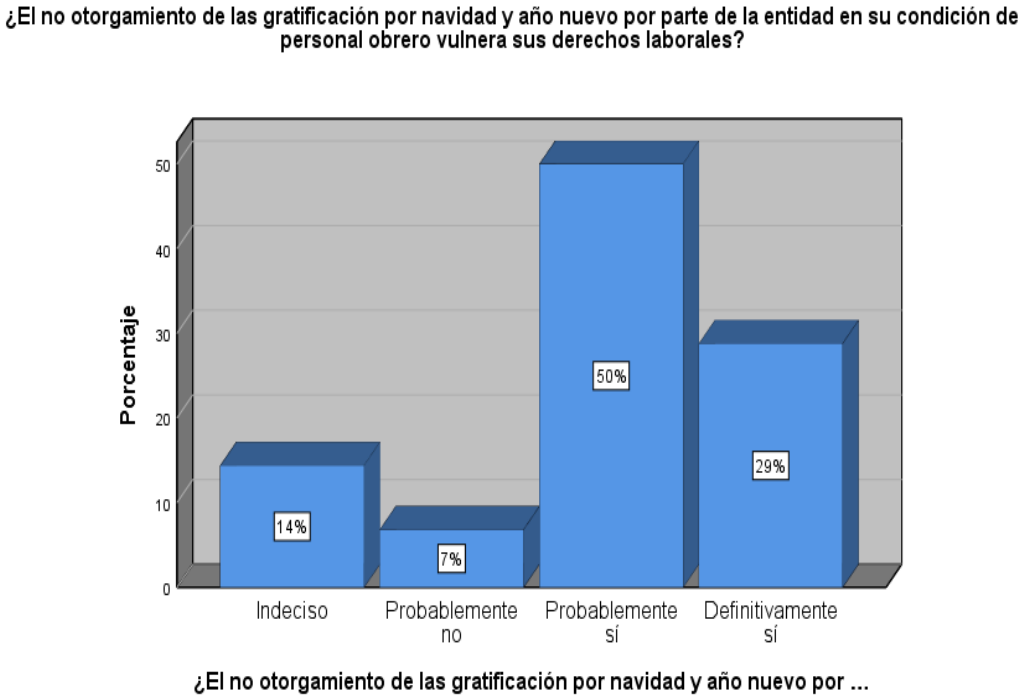
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	19	14,40
	Probablemente no	9	6,80
	Probablemente sí	66	50,00
	Definitivamente sí	38	28,80
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Gratificaciones por navidad y año nuevo

Análisis VD - Dimensión 1

Figura 13:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 2



Fuente: Tabla 18

Resultado 13:

Según la tabla 18 y figura 14, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones por navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 14% señalaron estar indeciso, el 7% manifestaron probablemente no, pero un porcentaje significativo del 50% precisaron probablemente sí, y finalmente un 29% indicaron definitivamente sí.

Resumen 13:

Del resultado 13 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje pequeño del 7% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 50% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 29% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones por navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 1 - VD

Tabla 19:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 3

¿El no otorgamiento de las gratificaciones proporcionales extraordinarias del 9% por fiestas patrias, navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

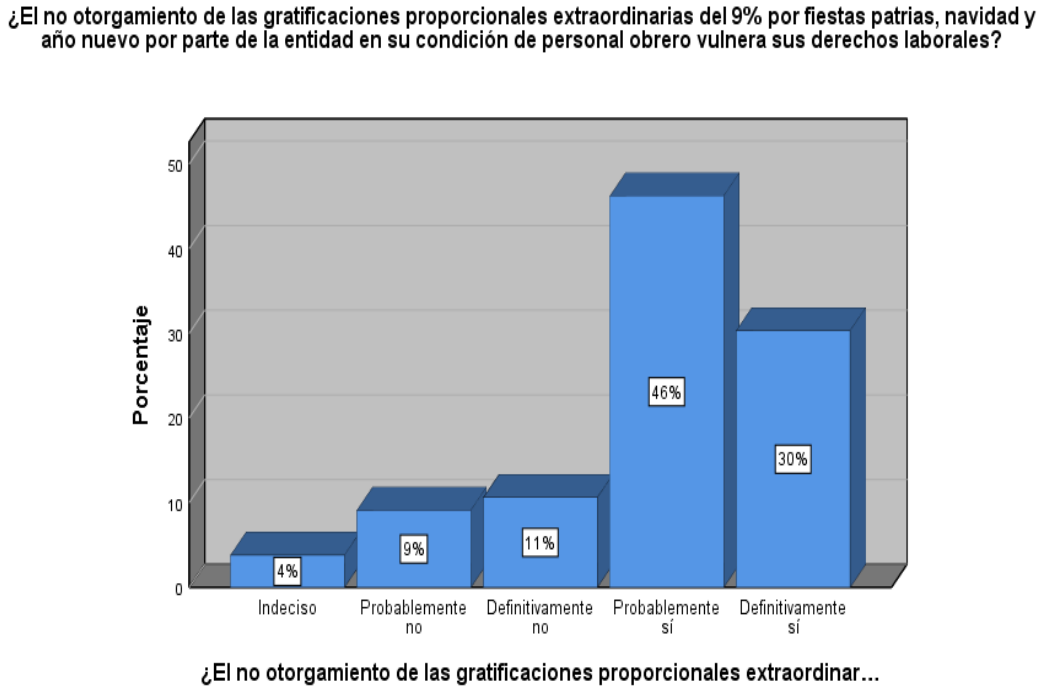
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	5	3,80
	Probablemente no	12	9,10
	Definitivamente no	14	10,60
	Probablemente sí	61	46,20
	Definitivamente sí	40	30,30
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Gratificaciones proporcionales extraordinarias (9%)

Análisis VD - Dimensión 1

Figura 14:

Análisis derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias – Indicador 3



Fuente: Tabla 19

Resultado 14:

Según la tabla 19 y figura 15, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones proporcionales extraordinarias del 9% por fiestas patrias, navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 4% señalaron estar indeciso, el 9% manifestaron probablemente no, el 11 manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje significativo del 46% precisaron probablemente sí, y finalmente un 30% indicaron definitivamente sí.

Resumen 14:

Del resultado 14 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje pequeño del 9% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 46% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 30% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de las gratificaciones proporcionales extraordinarias del 9% por fiestas patrias, navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis dimensión 2 - VD

Tabla 20:

Análisis derecho a bonificaciones convencionales – Indicador 1

¿El no otorgamiento de la bonificación por turno noche por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

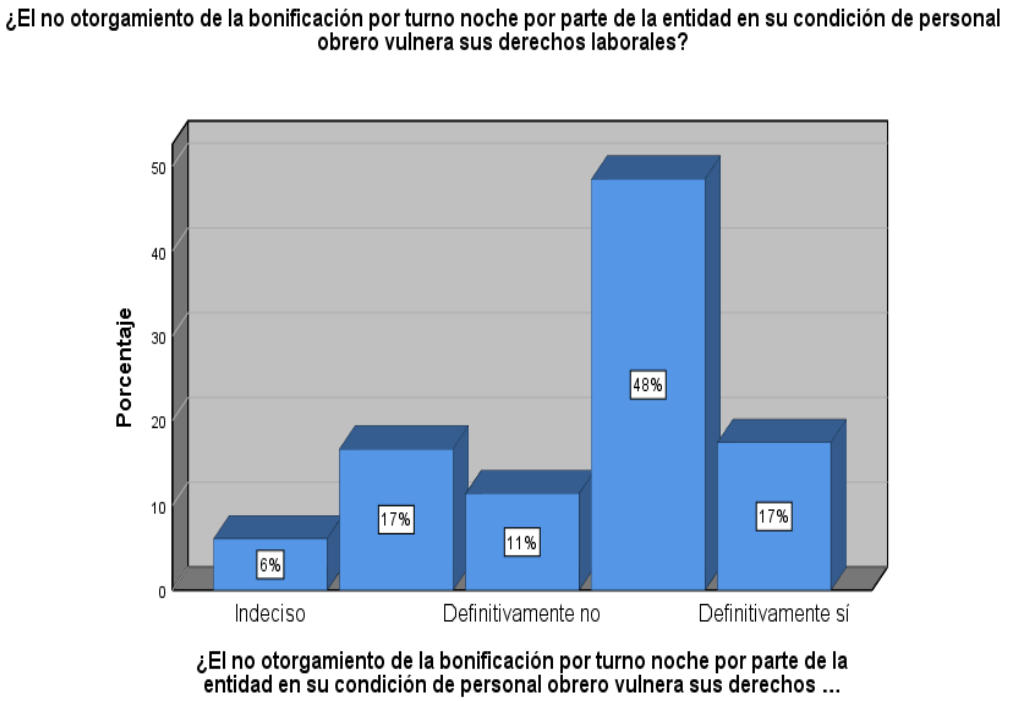
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	8	6,10
	Probablemente no	22	16,70
	Definitivamente no	15	11,40
	Probablemente sí	64	48,50
	Definitivamente sí	23	17,40
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Turno noche

Análisis VD - Dimensión 2

Figura 15:

Análisis derecho a bonificaciones convencionales – Indicador 1



Fuente: Tabla 20

Resultado 15:

Según la tabla 20 y figura 16, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la bonificación por turno noche por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 6% señalaron estar indeciso, el 17% manifestaron probablemente no, el 11 manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje significativo del 48% precisaron probablemente sí, y finalmente un 17% indicaron definitivamente sí.

Resumen 15:

Del resultado 15 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje regular del 17% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 48% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 17% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la bonificación por turno noche por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 2

Tabla 21:

Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 2

¿El no otorgamiento de la bonificación por movilidad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

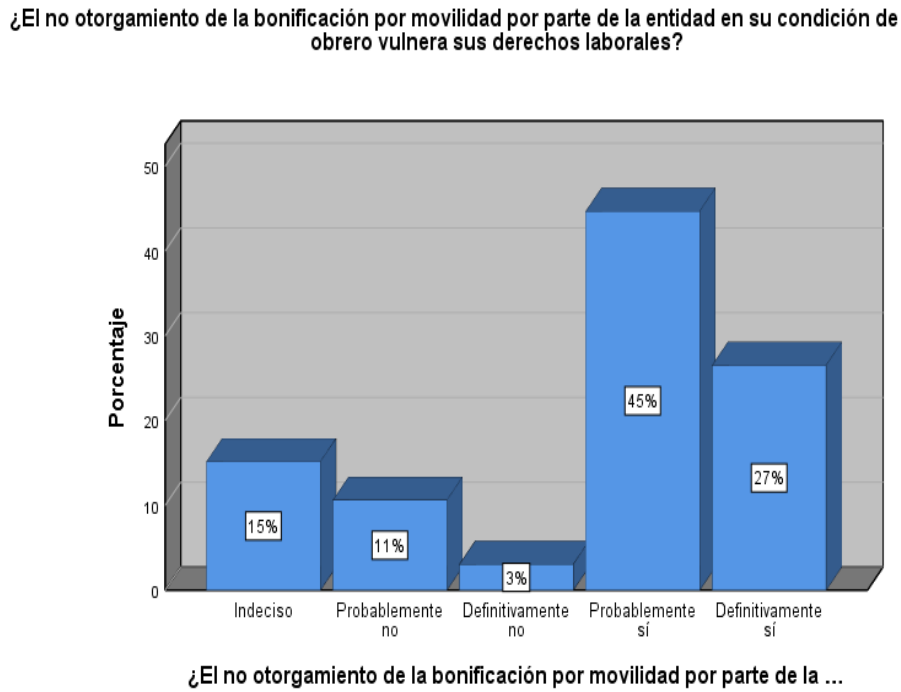
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	20	15,20
	Probablemente no	14	10,60
	Definitivamente no	4	3,00
	Probablemente sí	59	44,07
	Definitivamente sí	35	26,50
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Bonificación por movilidad

Análisis VD - Dimensión 2

Figura 16:

Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 2



Fuente: Tabla 21

Resultado 16:

Según la tabla 21 y figura 17, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la bonificación por movilidad por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 15% señalaron estar indeciso, el 11% manifestaron probablemente no, el 3% manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje significativo del 45% precisaron probablemente sí, y finalmente un 27% indicaron definitivamente sí.

Resumen 16:

Del resultado 16 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje regular del 11% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 45% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 27% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la bonificación por movilidad por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 2

Tabla 22:

Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 3

¿El no otorgamiento de la bonificación por contacto directo con el agua por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

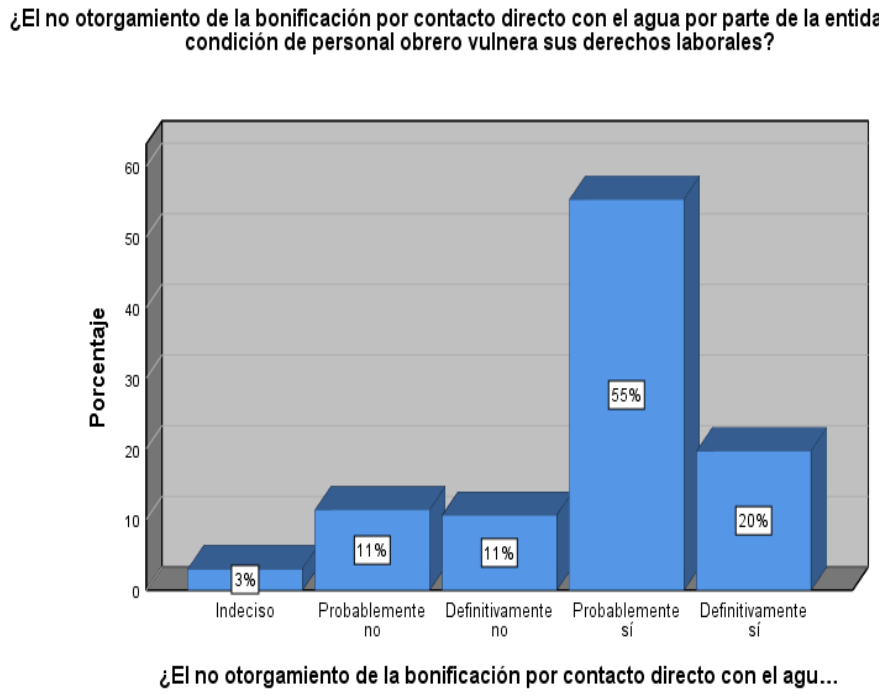
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	4	3,00
	Probablemente no	15	11,40
	Definitivamente no	14	10,60
	Probablemente sí	73	55,30
	Definitivamente sí	26	19,70
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Contacto directo con el agua

Análisis VD - Dimensión 2 - VD

Figura 17:

Análisis derecho a las bonificaciones convencionales – Indicador 3



Fuente: Tabla 22

Resultado 17:

Según la tabla 22 y figura 18, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la bonificación por contacto directo con el agua por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 3% señalaron estar indeciso, el 11% manifestaron probablemente no, igualmente el 11% manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje muy significativo del 55% precisaron probablemente sí, y finalmente un 20% indicaron definitivamente sí.

Resumen 17:

Del resultado 17 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje regular del 11% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 55% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 20% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la bonificación por contacto directo con el agua por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 3

Tabla 23

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 1

¿El no otorgamiento de la compensación por cargo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

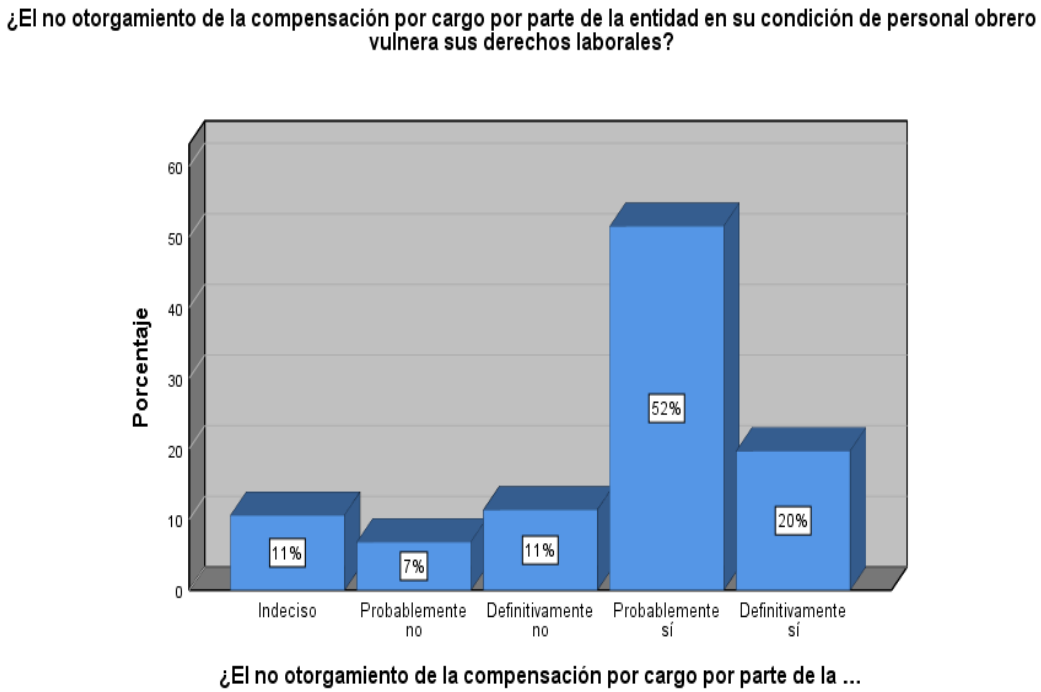
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	14	10,60
	Probablemente no	9	6,80
	Definitivamente no	15	11,40
	Probablemente sí	68	51,50
	Definitivamente sí	26	19,70
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Compensación por cargo

Análisis VD - Dimensión 3

Figura 18:

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 1



Fuente: Tabla 23

Resultado 18:

Según la tabla 23 y figura 19, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la compensación por cargo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 11% señalaron estar indeciso, el 7% manifestaron probablemente no, otro porcentaje del 11% manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje muy significativo del 52% precisaron probablemente sí, y finalmente un 20% indicaron definitivamente sí.

Resumen 18:

Del resultado 18 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje regular del 7% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del beneficio laboral, mientras que un 52% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 20% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la compensación por cargo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 3

Tabla 24:

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 2

¿El no otorgamiento de la compensación por antigüedad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

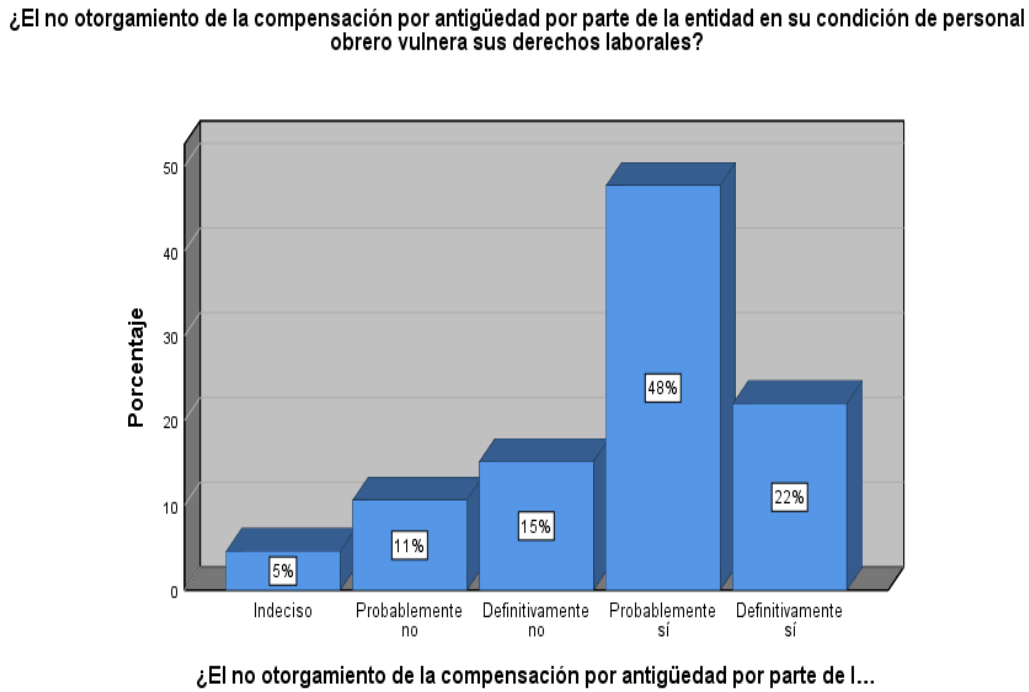
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	6	4,50
	Probablemente no	14	10,60
	Definitivamente no	20	15,20
	Probablemente sí	63	47,70
	Definitivamente sí	29	22,00
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Compensación por antigüedad

Análisis VD - Dimensión 3

Figura 19:

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 2



Fuente: Tabla 24

Resultado 19:

Según la tabla 24 y figura 20, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la compensación por antigüedad por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 5% señalaron estar indeciso, el 11% manifestaron probablemente no, otro porcentaje del 15% manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje muy significativo del 48% precisaron probablemente sí, y finalmente un 22% indicaron definitivamente sí.

Resumen 19:

Del resultado 19 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje regular del 11% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del derecho de percibir compensaciones, mientras que un 48% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 22% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la compensación por antigüedad por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Análisis VD - Dimensión 3

Tabla 25:

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 3

¿El no otorgamiento de la compensación por mérito por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?

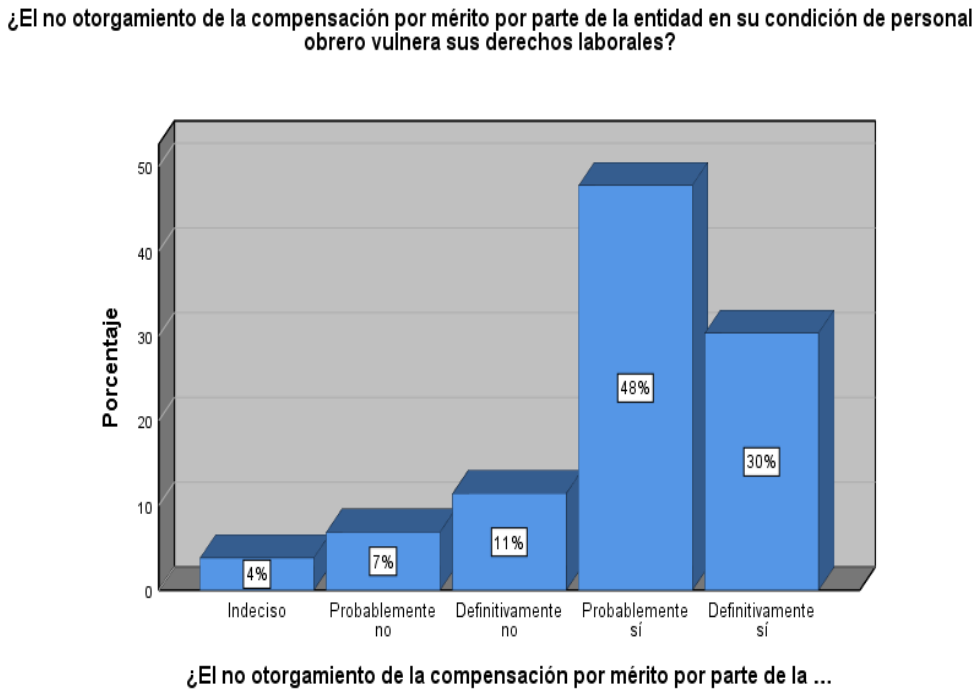
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	5	3,80
	Probablemente no	9	6,80
	Definitivamente no	15	11,40
	Probablemente sí	63	47,70
	Definitivamente sí	40	30,30
	Total	132	100,00

Fuente: Data SPSS – Compensación por mérito

Análisis VD – Dimensión 3

Figura 20:

Análisis derecho a las compensaciones – Indicador 3



Fuente: Tabla 25

Resultado 20:

Según la tabla 25 y figura 21, datos que corresponde a 132 sujetos que conforman la población muestral en un 100%, referente a: El no otorgamiento de la compensación por mérito por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales; el 4% señalaron estar indeciso, el 7% manifestaron probablemente no, otro porcentaje del 11% manifestaron definitivamente no, pero un porcentaje muy significativo del 48% precisaron probablemente sí, y finalmente un 30% indicaron definitivamente sí.

Resumen 20:

Del resultado 20 se desprende: Del 100% de la población muestral, sólo un porcentaje del 7% señalaron probablemente no, que pudiera responder al desconocimiento del derecho de percibir compensación por mérito, mientras que un 48% manifestaron probablemente sí, sumándose a ello un 30% quienes precisaron definitivamente sí, en referencia referente a: El no otorgamiento de la compensación por mérito por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales.

Estadística inferencial

Tabla 26:

Resumen de Procesamiento de Casos

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Incluido		Excluido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Regímenes de contratación del personal obrero público	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
DL 276	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
DL 1057	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Código Civil Artículo 1764º	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Vulneración de derechos laborales	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Derecho a las bonificaciones convencionales	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Derecho a las compensaciones	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Fuente: Base de Datos SPSS v26 – Variables y dimensiones

Tabla 27:

Pruebas de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Regímenes de contratación del personal obrero público	,294	132	,000	,841	132	,000
DL 276	,257	132	,000	,853	132	,000
DL 1057	,223	132	,000	,869	132	,000
Código Civil Art. 1764º	,339	132	,000	,818	132	,000
Vulneración de derechos laborales	,253	132	,000	,859	132	,000
Derecho a las gratificaciones legales y extraordinarias	,307	132	,000	,841	132	,000
Derecho a las bonificaciones convencionales	,244	132	,000	,891	132	,000
Derecho a las compensaciones	,278	132	,000	,871	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS v26 – Variables y dimensiones

Prueba de normalidad: Análisis

- Nuestra población muestral fue 132 de 200 sujetos que corresponde a la población de estudio referente a los trabajadores obreros públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Por ser mayor a 50, se utilizará para esta prueba a ***Kolmogorov-Smirnov***, pero si hubiese sido, al contrario, es decir menor a 50 sujetos, hubiésemos utilizado la prueba de normalidad de ***Shapiro-Wilk***.
- El resultado obtenido a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, es el siguiente:
  - **Variable regímenes laborales:** El valor estadístico obtenido es de 0.294 con un valor de Sig. =0.000

- **Variable vulneración de derechos laborales:** El valor estadístico obtenido es 0.253 con un valor de Sig. =0.000

Por lo que podemos inferir:

- **Valor p ≤ α: Los datos no siguen una distribución normal (Rechaza H_o).**

  En cuanto al p valor, si es menor o igual al nivel significancia, simplemente se rechaza la hipótesis nula y se precisa que sus datos no siguen una distribución normal.

❖ Por haber obtenido datos que no siguen una distribución normal, es decir no son paramétricas, para la prueba de hipótesis utilizaremos el ***Coeficiente de correlación de Rho de Spearman*** a razón que el p valor o valor de significancia no fue mayor a 0.05. Pero si hubiese sido mayor para ello tendríamos que utilizar el ***Coeficiente de correlación de Pearson.***

Tabla 28:

Prueba de Hipótesis

Correlaciones

			Regímenes laborales	Vulneración de derechos laborales
Rho de Spearman	Regímenes de contratación del personal obrero público	Coeficiente de correlación	1,000	,191*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	132	132
	Vulneración de derechos laborales	Coeficiente de correlación	,191*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	132	132

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Datos SPSS v26 – VI y VD

Para una correcta interpretación es necesario acompañar la interpretación del Coeficiente correlación Rho de Spearman:

Tabla 29:

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	**Correlación nula**
0.01 a ,0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a ,39	Correlación positiva baja
0.4 a ,69	Correlación positiva moderada
0.7 a ,89	Correlación positiva
0.9 a ,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Análisis del resultado de correlación (Prueba de hipótesis):

- **Incidencia de las variables:** Regímenes laborales y vulneración de derechos laborales.

  Luego de haber procesado la data recopilada se encontró una ***correlación positiva muy baja*** entre ambas variables referente a los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Dicha correlación fue de: Rho=191 con un valor de Sig. =0.28

- **Planteamiento de hipótesis:**

  Hipótesis nula (H_o): Los regímenes de contratación del personal obrero público, frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Incide favorablemente.

  Hipótesis alterna (H_1): Los regímenes de contratación del personal obrero público, frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Incide desfavorablemente.

  Por haber obtenido el valor de significancia (bilateral) de 0.028, el mismo que menor a 0.05 referente a la significancia del 5%, aceptamos la hipótesis alterna.

4.2. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos apoyado al mismo tiempo por la prueba de hipótesis, aceptamos la hipótesis alterna (H_1) y rechazamos la hipótesis nula (H_o). Así mismo se encontró una ***correlación positiva muy baja*** entre ambas variables referente a los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Dicha correlación fue de: Rho=191 con un valor de Sig. =0.28

En esta misma línea los resultados son casi similares con los resultados arribados de **Huiza (2019)** desarrollado en su tesis denominado ***"Omisión de contrata en el Régimen Laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018"***. El objetivo general de su investigación fue: Conocer el Régimen Laboral 728

para la contratación de los trabajadores de: Limpieza, jardinería, y el proyecto de vida del servidor en la Municipalidad Provincial de Huancavelica el año 2018. La metodología empleada fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo. Arribó a los siguientes resultados: Los trabjadores de limpieza pública contratados bajo el régimen CAS, más del 80% no se encuentran conforme con tipo de contrato “Contratato Administrativos de Servicios – CAS”; el 60% de las personas contratadas bajo órdenes de servicios no estan de acuerdo con el contrato civil – Órdenes de servicios; el 97% de los trabajadores de limpieza pública si se siente protegido por el Decreto Legislativo; el 60% de los trabajadores de limpieza pública, no percibe de manera puntual el monto de su remuneración; el 55% de los trabajadores de limpieza pública tiene conocimiento que el Regimen Laboral que le corresponde es la del D. Leg. 728; superior a los 50% de los trabajadores de limpieza pública con cuenta con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR; más del 80% de los trabajadores de limpieza pública no aportan a ningun fondo de pernsiones; más del 70% de los trabajdores de jardinería contratado bajo CAS, se encuentran conforme con su tipo de contrato; el 60% de los trabajadores de jardinería contratado bajo Órdenes de Servicios, se encuentra conforme con su contrato; el 40% de los trabajadores de jardinería sabe que condición laboral es la del Obrero Municipal. **Huiza** arribó a las siguientes conclusiones: Según los resultados, se tiene que los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, no viene siendo contratados bajo el Decreto Legislativo 728, a consecuencia de ello no cuentan con los servicos de

Essalud, sus sueldos no son puntuales, tampoco cuentan con fondos de pensiones; la no contrata de los trabjadores de limpieza pública y jardinería, influye de manera negativa desprotegiéndose de esa manera al obrero municipal; se observa que existe afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huncavelica – 2018.

Seguidamente **Rojas y Cayllahua (2021),** a través de su tesis ***"Contratación de trabajadores obreros y la vuleneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017-2018",*** el objetivo principal del citado estudio fue: identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de los trabjadores obreros municipales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2017-2018. Referente a la metodología empleada fue: tipo descriptivo, diseño descriptivo comparativo, con un diseño no experimental. En cuanto a su población estuvo conformado por 54 trabajadores contratados de la Municipalidad Priovincial de Chachapoyas, 217-218 y como muestra se tomó la totalidad de los tranbjadores de población. Agrega **Rojas y Cayllahua**, referente a los resultados: En el 2018; el 5.38% de los contratos se encuentran suscritos bajo el régimen laboral público – Decreto Legislativo 276, 16.7% bajo el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios – CAS – Decreto legislativo 1057, el 16.7% bajo el régimen laboral privado Decreto Legislativo 728 y el 8.3% por la de Locación de Servicios; en el 2017, bajo el D. Leg. 728 contratados fue el de servicios de mantenimiento con 66.7% y el 33.3% el de operador de limpieza pública; en el 2017 en la modalidad del D. Leg.

1057, el 33.3% corresponde a los del Sereno Municipal, el 33.3 % al cargo de vigilante, el 16.7% al de chofer y la diferencia del 16.7% al de operador de limpieza pública; en el 2017, bajo el D. Leg. 276 el 73.3% le corresponde al cargo de chofer, 6.7% le corresponde al cargo de operador de limpieza pública, el 6.7% al cargo de policía municipal y finalmente el 13.3% le corresponde al cargo de limpieza municipal. En el 2018, el 49.2% le corresponde al cargo de operador de limpieza pública, el 28.6% al cargo de chofer, el 14.3% al cargo de policía municipal, finalmente el 14.3% le corresponde al cargo de operario de párques y jardines; en el 2017, en la modalidad de contratación por locación de servicios, el 58.3% corresponde al cargo de limpieza y mantenimiento, el 25% al cargo de vigilante, el 28.3% al cargo de guardián y el 8.3% al cargo del chofer. Mientras que en el 2018, el 100% al cargo de guardián. Concluye **Rojas y Cayllahua**, en lo siguiente: La Minicipalidad Provicnial de Chachapoyas contrata obreros bajo la modalidad de la Contratación Administratativa de Servicios – CAS (D. Leg. 1057), así mismo bajo el D. Leg. 276 que corresponde a la actividad pública, y por el D. Leg. 728 que corresponde a la actividad privada, sumando a ello la figura de locación de servicios, regulada bajo el Código Civil, a través de su artículo 1764º; de la muestra censal trabajada, que fueron 54 contratos de los años 2017 y 2018, se analizaron los cargos, remuneración mensual, duración del contrato, renovaciones y/o adendas y beneficos sociales en mérito a los beneficios laborales reconocidos por nuestra normatividad laboral, se concluye que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas incumple con lo señalado en la Ley Nº 27972 y la Ley 30889, donde se precisa que los contratos de los

trabajadores obreros estan sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y la contratación de los trabajadores obreos en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales; vacaciones, CTS, gratificaciones por fiestas patrias, navidad y año nuevo, asignación familiar, seguro social e indemnizaciones. Se suma a nuestro resultado ***Rivera (2021)*** que a través de trabajo de investigación, tesis para optar el título de abogado, ***"La transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali, Período 2018-2019"***. Cuyo objetivo general fue la determinar el nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2018 – 2019. En cuanto a la metodología aplicada en la presente investigación fue: tipo aplicada, con un enfoque cualitativo, con un nivel descriptiva-explicativa y, con un diseño descriptivo correlacional. En cuanto a la población estuvo conformado por 20 trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, la muestra fue por constituido por la misma cantidad que la población, la técnica utilizada fue: análisis documental, la entrevista, la encuesta, la observación y el uso del internet, referente al instrumento fue utilizado: la guía de análisis, guías textuales, el cuestionario, ficha de observación y sitios web. Agrega ***Rivera***, las conclusiones: El nivel de transgresión de los derechos laborales de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativo de servicios – CAS en la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2018-2019, es alto y se ha

demostrado que no han sido reconocidos en materia laboral, además señalaron que sus derechos no han sido reconocidos sustancialmente como derechos fundamentales; se comprobó que para los trabajadores de la Red de Salud Nº 01 Coronel Portillo de Ucayali 2019-2019, precisaron que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS; el nivel de incorporación a la carrera administrativa de los trabajadores del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, es baja; finalmente, en cuanto a la compensación por tiempo de servicios, la entidad no considera necesario su reconocimiento, toda vez que la CTS, es una compensación como provisión para un futuro desempleo.

CONCLUSIONES

Concluido en trabajo de investigación, tenemos las siguientes conclusiones:

- En el presente trabajo de investigación se analizó los regímenes de contratación del personal obrero, incide desfavorablemente en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- En el presente trabajo de investigación se analizó el régimen de contratación del personal obrero bajo el DL 1057 - Contrato Administrativo de Servicios, incide desfavorablemente en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- En el presente trabajo de investigación se analizó el régimen de contratación del personal obrero, bajo el DL 276 – Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, incide desfavorablemente en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- En el presente trabajo de investigación se analizó la contratación del personal obrero, bajo el Código Civil, artículo 1764 - Locación de servicios, incide desfavorablemente en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

RECOMENDACIONES

- A la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mantener informado al personal en cumplimiento a lo ordenado a través de nuestra Constitución Política del Estado, específicamente el artículo 22 donde señala que el trabajo es un deber y un derecho, sumado a ello el artículo 27 donde se prescribe que la "Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario" para evitar futuras contingencias ante los juzgados para hacer valer sus derechos.
- A la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, observar de manera obligatoria la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley 27972, el mismo que señala en su Título I – Disposiciones Generales – Capítulo II – Sub Capítulo V. **EL TRABAJADOR MUNICIPAL** - Artículo 37. – **REGIMEN LABORAL**, que a la letra señala "(…) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.
- A la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en mérito al principio de progresividad, los derechos no pueden ser objeto de disminución. Por lo tanto, debe garantizar por todos los medios existentes, su incremento gradual y progresiva con el ánimo de mejorar la calidad de vida del trabajador obrero bajo su cargo. Principio resultante del criterio de la no derogación del régimen más favorable para el trabajador. Dicha normativa se encuentra en el inciso 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

- A la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, proteger a sus trabajadores obreros, ya que ellos forman parte de un grupo en situación de vulnerabilidad, ya que perciben una remuneración insuficiente para cubrir la canasta básica familiar, y muchos se encuentra en una situación de precariedad y en cumplimiento al principio protector solo puede ser contratado bajo el régimen de la actividad privada para gozar de derechos y beneficios que la norma le asiste, caso contrario se estaría cometiendo una injusticia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Actualidad Laboral. (27 de setiembre de 2019). *¿Sabes cuándo brindarle movilidad a tus trabajadores?* actualidadlaboral.com: https://actualidadlaboral.com/sabes-cuando-brindarle-movilidad-a-tus-trabajadores/#:~:text=Es%20un%20monto%20o%20cantidad,centro%20de%20trabajo%20y%20viceversa.

BubeCont. (30 de junio de 2022). *Gratificaciones en Perú*. nubecont.com: https://nubecont.com/blog/2022/gratificaciones-en-peru

Confederación Sindical Internacional. (2022). Índice Global de los Derechos de la CSI 2022. En *files.mutualcdn.com.* Bruselas - Bélgica: Sharan Burrow, secretaria general. https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-ES.pdf

Congresos de la República. (28 de mayo de 1984). *Ley Orgánica de las Municipalidades Ley Nº 23853*. docs.peru.justia.com: https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/23853-jun-8-1984.pdf

Da Silva, D. (20 de agosto de 2020). *Qué es escala de Likert y cómo aplicarla.* sendesk.com.mx: https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/#:~:text=La%20escala%20de%20likert%20es,s%C3%AD%E2%80%9D%20o%20%E2%80%9Cno%E2%80%9D.

Dzul, M. (2022). Aplicación básica de los méstodos científicos. *Repositorio institucional.* Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Méxixo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

El Comercio. (31 de julio de 2022). *¿Qué es el contrato CAS, quiénes lo usan y cuáles son sus beneficios?* elcomercio.pe:

https://elcomercio.pe/respuestas/que-es-el-contrato-cas-quienes-lo-usan-y-cuales-son-sus-beneficios-contrato-administrativo-de-servicios-tramites-tdex-revtli-noticia/

El Peruano. (24 de marzo de 1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.* diariooficial.elperuano.pe: https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf

EUROINNOVA. (02 de Noviembre de 2022). *Que es el cuestionario en una investigacion.* euroinnova.pe: https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion

Godoy, C. (14 de mayo de 2022). *El Alfa De Cronbach: ¿Qué Es Y Cómo Se Calcula?* tesisdeceroa100.com: https://tesisdeceroa100.com/el-alfa-de-cronbach-que-es-y-como-se-calcula/

Grupo C&H. (20 de Noviembre de 2022). *Tipos de compensaciones que puedes incorporar en tu empresa*. blog.grupocyh.com: https://blog.grupocyh.com/blog/tipos-de-compensaciones

Huiza, G. (2019). *Omisión de contrata en el régimen laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018 [Tesis para optar el título de abogado].* Repositorio institucional, Huancavrlica. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/db0b797d-cca9-47f9-b434-56c0018dee2d/content

Instituto de Ciencias HEGEL. (3 de noviembre de 2021). *Ley de productividad en el Perú. ¿Qué es el Decreto Legislativo Nº 728?* hegel,edu,pe: https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-

728/#:~:text=El%20decreto%20legislativo%20N%C2%B0,para%20consolidar%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral.

Llarosa, J. (24 de abril de 2022). *¿Conoces las gratificaciones extraordinarias?* payfit.com: https://payfit.com/es/contenido-practico/gratificaciones-extraordinarias/#:~:text=Se%20entiende%20por%20gratificaciones%20extraordinarias,o%20las%20vacaciones%20de%20verano.

Loor, E., & Vaque, S. (2022). *EL INCISO TERCERO DEL ART.229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO/Universidad Estatal Península de Santa Elena [Tesis para Título].* Repositorio institucional, La Libertad. https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8609/1/UPSE-TDR-2022-0050.pdf

López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero, 09*(08), 69-74. scielo.org.bo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.

MAFRE. (22 de noviembre de 2022). *Conoce 7 derechos laborales del trabajador*. mafre.com.pe: https://www.mapfre.com.pe/viviendo-en-confianza/familia/conoce-7-derechos-laborales-del-trabajador/

Matus & Cía. (30 de marzo de 2020). *Casos de vulneración de derechos laborales en Chile*. matusycia.cl: https://www.matusycia.cl/noticias/vulneracion-de-derechos-laborales

Moreno, E. (10 de agosto de 2013). *¿QUÉ ES OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES?* tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com: https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-de-variables.html#:~:text=Es%20un%20proceso%20metodol%C3%B3gico%20que,%C3%ADndices%2C%20sub%C3%ADndices%2C%20%C3%ADtems%3B%20mientras

Muguira, A. (22 de abril de 2023). *¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?* questionpro.com: https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/

Oyola García, A. E. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 90-93. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100016

Paredes, F. (01 de mayo de 2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo*. lpderecho.pe: https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/

Pasión por Derecho. (10 de marzo de 2021). *Decreto que regula el régimen de contratación administrativa de servicios (DL 1057) [actualizado 2021]*. lpderecho.pe: https://lpderecho.pe/decreto-regimen-especial-contratacion-administrativa-servicios-cas-decreto-legislativo-1057-actualizado/

Pasión por el Derecho. (18 de enero de 2021). *¿Qué y cuáles son los principios del derecho del trabajo?* lp.derecho.pe: https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/

Pasión por el Derecho. (19 de octubre de 2022). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo 276) [actualizada 2022].* lpderecho.pe: https://lpderecho.pe/ley-bases-carrera-administrativa-decreto-legislativo-276/

Perú Legal. (14 de julio de 2022). *Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes saber*. perulegal.larepublica.pe: https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260/

Prietocarrizosa, P., & Uría. (16 de febrero de 2022). *Ley que modifica pagos en empleos nocturnos desincentivaría contratación de trabajadores formales*. ppulegal.com: https://www.ppulegal.com/insights/prensa/ley-que-modifica-pagos-en-empleos-nocturnos-desincentivaria-contratacion-de-trabajadores-formales/#:~:text=%E2%80%9CEl%20trabajador%20que%20labora%20en,se%C3%B1ala%20el%20proyecto%20de%20ley.

QuestionPro. (01 de noviembre de 2022). *¿Ques es una encuesta?* questionpro.com: https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html

QuestionPro. (10 de Noviembre de 2022). *Qué es y como utilizarlo.* questionpro.com: https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html

R&C Consulting. (22 de octubre de 2017). *¿CUÁLES SON LOS REGIMENES LABORALES PÚBLICOS?* rc-consulting.org: https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/

Rivera, N. (2021). *“LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019”[Tesis para optar título profesional de abogado].* Repositorio institucional, Huánuco. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3072/Rivera%20Arbildo%2c%20Nestor%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, C., Breña, j., & Esenarro, D. (2021). *Las Variables en la Moetdología de la Investigación.* Alocante: ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/10/Las-Variables.pdf

Rojas, Y., & Cayllahua, M. (2021). *CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017 – 2018/Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas [Tesis para optar el título profesional de abogado].* Repositorio institucional, Huachapoyas. https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2262/Rojas%20Rojas%20Yoselith%20Sareli.pdf?sequence=1

SOSCIA. (25 de febrero de 2022). *CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS ¿QUÉ SON Y CUÁNDO REALIZARLOS?* soscia.pe: https://soscia.pe/Consultas/contratos-de-locacion-de-servicios-que-son-y-cuando-realizarlos/

Suclupe, M. (11 de diciembre de 2020). *Lo que debes de saber sobre las gratificaciones legales*. actualidadlaboral.com:

https://actualidadlaboral.com/lo-que-debes-de-saber-sobre-las-gratificaciones-legales/

Universo Fórmulas. (04 de agosto de 2020). *MUESTREO PROBABILÍSTICO*. universoformulas.com: https://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-probabilistico/

UTELESUP. (3 de abril de 2019). *Importancia del derecho laboral*. https://utelesup.edu.pe/blog-derecho-corporativo/importancia-del-derecho-laboral/

Zambrano, A. (2021). *Vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de la salud, en la ciudad de Gua/Universidad de Guayaquil [Tesis para el título de abogado].* Repositorio institucional, Guayaquil. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58490/1/BDER-TPrG%20317-2021%20Anita%20Zambrano.pdf

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia

Título: Régimen de Contratación del Personal Obrero Público y la vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿En qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?	Analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.	Los regímenes de contratación del personal obrero, frente a la vulneración de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022 incide desfavorablemente.	**Variable independiente:** Régimen de contratación del Personal Obrero Público.	• DL 276 • DL 1057 CAS • Código Civil Artículo 1764º Locación de servicios	**Tipo:** Básico **Nivel:** Descriptivo correlacional **Diseño:** No experimental – Transeccional descriptivo
¿En qué medida la contratación del personal obrero bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?	Analizar en qué medida la contratación del personal obrero bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.	La contratación del personal obrero bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022 incide desfavorablemente.			

¿En qué medida la contratación del personal obrero bajo el Código Civil Artículo 1764º (LS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?	Analizar en qué medida la contratación del personal obrero bajo el Código Civil Artículo 1764º (LS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.	La contratación del personal obrero bajo el Código Civil - Artículo 1764º (LS) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022 incide desfavorablemente.	**Variable dependiente:** Vulneración de Derechos Laborales	• Gratificaciones legales y extraordinarios • Bonificaciones convencionales • Compensaciones	**Población:** 200 sujetos contratados. **Muestra:** 132 sujetos.
¿En qué medida la contratación del personal obrero bajo el Régimen Laboral de la Actividad Pública (DL 276) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?	Analizar en qué medida la contratación del personal obrero bajo el Código Civil Artículo 1764º (LS) incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.	La contratación del personal obrero bajo el Régimen Laboral de la Actividad Pública (DL 276) frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022 incide desfavorablemente.			

Anexo 2:

Matriz de validación

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Ítems/Reactivos	Cuestionario
Régimen de contratación del personal obrero público	**DL 276**	Sólo 12 remuneraciones	✓ Sabe usted. ¿Qué, en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 percibirá sólo 12 remuneraciones al año?	Sí
		No horas extras	✓ Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá suma alguna por concepto de horas extras?	Sí
		No gratificación de fiestas patrias, navidad y año nuevo	✓ Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá la gratificación de fiestas patrias y navidad?	Sí
	DL 1057 - CAS	No gratificación de fiestas patrias, navidad y año nuevo	✓ Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no puedes lograr tu permanencia dentro de la entidad?	Sí
		No CTS: Mayo y noviembre	✓ Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá la CTS de mayo y noviembre?	Sí
		No bono de escolaridad	✓ Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá el bono de escolaridad?	Sí
		No vínculo laboral	✓ Sabe usted, ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no cuenta con vínculo laboral con entidad?	Sí

	Código Civil – Artículo 1764º - Locación de servicios	No beneficios laborales	✓ Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no percibirá ningún beneficio laboral de parte de la entidad?	Sí
		No horas extras	✓ Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no percibirá beneficio por la extras trabajadas de parte de la entidad?	Sí
Vulneración de derechos laborales	**Gratificaciones legales Ley 27735 y extraordinarias Ley 29351 y 30334**	Gratificación por fiestas patrias	✓ ¿El no otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Gratificación por navidad y año nuevo	✓ ¿El no otorgamiento de las gratificaciones por navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero, vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Gratificación proporcionales extraordinarias del 9% - Fiestas patrias, navidad y año nuevo	✓ ¿El no otorgamiento de las gratificaciones proporcionales extraordinarias del 9% por fiestas patrias, navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí
	Bonificaciones convencionales	Por turno noche	✓ ¿El no otorgamiento de la bonificación por turno noche por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Por movilidad	✓ ¿El no otorgamiento de la bonificación por movilidad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Por contacto directo con el agua	✓ ¿El no otorgamiento de la bonificación por contacto directo con el agua por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí

	Compensaciones	Por cargo	✓ ¿El no otorgamiento de la compensación por cargo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Por antigüedad	✓ ¿El no otorgamiento de la compensación por antigüedad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí
		Por mérito	✓ ¿El no otorgamiento de la compensación por mérito por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?	Sí

Anexo 3:

Instrumentos de Aplicación

RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL OBRERO PÚBLICO

Señor (a):

Se le solicita a usted a que tenga a bien reportar su información referente a los regímenes de contratación del personal obrero y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. En tal sentido debe marcar con un aspa (x) a la ponderación que estime en cada uno de los indicadores considerados del cómo aprecia usted.

El propósito es analizar el nivel de incidencia de los regímenes laborales de contratación del personal obrero frente a la vulneración de los derechos.

Escala ponderativa:

1	2	3	4	5
Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Probamente sí	Definitivamente si

Código		ítems	Ponderación				
			1	2	3	4	5
Regímenes de contratación del personal obrero							
RL276	1	Sabe usted. ¿Qué, en su condición de personal obrero, bajo el DL 276 percibirá sólo 12 remuneraciones al año?					
RL276	2	Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá suma alguna por concepto de horas extras?					
RL276	3	Sabe usted. ¿Qué, a través del DL 276 no percibirá la gratificación de fiestas patrias y navidad?					
RL1057	4	Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no puedes lograr tu permanencia dentro de la entidad?					
RL1057	5	Sabe usted. ¿Qué, en su condición de obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá la CTS de mayo y noviembre?					

RL1057	6	Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, bajo el DL 1057 - CAS no percibirá el bono de escolaridad?					
LS1	7	Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no cuenta con vínculo laboral con entidad?					
LS2	8	Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no percibirá ningún beneficio laboral de parte de la entidad?					
LS3	9	Sabe usted. ¿Qué, como personal obrero, contratado como Locador de servicios no percibirá beneficio por la extras trabajadas de parte de la entidad?					

Gracias por su colaboración

VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Señor (a):

Se le solicita a usted a que tenga a bien reportar su información referente a los regímenes laborales de contratación del personal obrero y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. En tal sentido debe marcar con un aspa (X) a la ponderación que estime en cada uno de los indicadores considerados del cómo aprecia usted.

El propósito es analizar el nivel de incidencia de los regímenes laborales de contratación del personal obrero frente a la vulneración de los derechos.

Escala ponderativa:

1	2	3	4	5
Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Probamente sí	Definitivamente si

Código		ítems	Ponderación				
			1	2	3	4	5
Vulneración de derechos laborales							
DGLE1	1	¿El no otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DGLE2	2	¿El no otorgamiento de las gratificaciones por navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DGLE3	3	¿El no otorgamiento de las gratificaciones proporcionales extraordinarias del 9% por fiestas patrias, navidad y año nuevo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DBC1	4	¿El no otorgamiento de la bonificación por turno noche por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					

DBC2	5	¿El no otorgamiento de la bonificación por movilidad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DBC3	6	¿El no otorgamiento de la bonificación por contacto directo con el agua por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DC1	7	¿El no otorgamiento de la compensación por cargo por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DC2	8	¿El no otorgamiento de la compensación por antigüedad por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					
DC3	9	¿El no otorgamiento de la compensación por mérito por parte de la entidad en su condición de personal obrero vulnera sus derechos laborales?					

Gracias por su colaboración

Anexo 4:

Evidencias de aplicación de instrumentos

Investigador: Rolando Carlos Canteño Gavino

Personal de limpieza pública (recolector de basura).



Personal: Parques y jardines de la MPCP.





Personal: Conductor del carro recolector de basura de la MPCP



Personal: Serenazgo Municipalidad Provincial de Coronel Portillo



Investigador: Víctor Otivo Shupingahua

Personal: Conductor de carro recolector de basura



Personal: Serenazgo de la MPCP.



Personal: Limpieza pública de la MPCP.



Recopilación de datos (Carta dirigida a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo)

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Solicito: Información del personal obrero – 2022.

SEÑOR:

WALTER HERMENEGILDO ADRIANZEN PACHECO

Sub Gerente de Recursos Humanos – Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO, identificado con DNI Nº 09789096, Bachiller en Derecho a Ud., con el debido respeto, digo:

Que, siendo requisito indispensable para aptar el Título de **ABOGADO** en la ***Universidad Nacional de Ucayali***, y para ello se viene estructurando un proyecto de Tesis, motivo por el cual acudo a su digno despacho, con la finalidad de recopilar información referente al personal obrero con que cuenta la entidad municipal en el presente ejercicio 2022 de acuerdo a la cuadro que se presenta:

Gerencia/Sub Gerencias/Oficinas	**Régimen laboral (cantidad por cada régimen)**
Serenazgo	DL 276 (_____) CAS (_____) DL 728 (_____) LS (_____)
Conductores	DL 276 (_____) CAS (_____) DL 728 (_____) LS (_____)
Personal de limpieza pública	DL 276 (_____) CAS (_____) DL 728 (_____) LS (_____)
Personal de mantenimiento de parques y jardines	DL 276 (_____) CAS (_____) DL 728 (_____) LS (_____)

La información proporcionada se utilizará sólo para el aspecto académico, es decir en su estructura del proyecto de tesis y su informe final, titulado **"Regímenes de Contratación del Personal Obrero y su incidencia en la vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022"**

Seguros de contar con dicha información, quedo de Usted.

Pucallpa, 28 de noviembre del 2022

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Unidad de Trámite Documentario
RECIBIDO
28 NOV 2022
EXP. Nº: _____
Nº FOLIOS: _____ HORA: _____
LENIN AMSTROMS CASTAGNE PINEDO

Rolando Carlos Canteño Gavino
DNI Nº 09789096
Celular Nº 996380586
Correo: asesor_rolando@hotmail.com

57653/2022

PUCALLPA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CORONEL PORTILLO

"Año del fortaleciendo de la soberanía nacional"

Pucallpa, 15 de diciembre del 2022

CARTA Nº 2015-2022-MPCP-ALC- GSG-01

Señor (a):
ROLANDO CARLOS CENTENO GAVINO
S/N - CALLERIA
Cuidad.-

Asunto : **Entrega de informe solicitado**

Ref. : **a) E.E. N° 57653-2022**
: **b) Informe N° 363-2022-MPCP-GAF-SGRH**

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre del señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, y en atención a su solicitud de acceso a la informacion publica, cumplo en remitir por su correo electrónico asesor_rolando@hotmail.com una copia en tamaño A4 del documento que a continuación se detalla:

✓ Copia simple del informe N° 363-2022-MPCP-GAF-SGRH-ASA, (1 folio).

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL
Lic. Rocio Del Pilar Vargas Delgado
GERENTE DE SECRETARIA GENERAL

RVD/JARA
C.C.
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 369 -2022-MPCP-GAF-SGRH-ASA

A : LIC. ADM. WALTER HERMENEGILDO ADRIANZEN PACHECO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : SE REMITE INFORMACION

REFERENCIA : a) Exp. Externo N° 57653-2022

FECHA : Pucallpa, 12 de Diciembre del 2022

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente, que, de acuerdo al documento de la referencia suscrito por el Sr. ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO; quien solicita información sobre el personal obrero con la que cuenta la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo para poder estructurar su proyecto de tesis.

De lo expuesto en líneas arriba se remite la siguiente información según cuadro adjunto al presente:

GERENCIA/SUB GERENCIAS/OFICINAS	REGIMEN LABORAL (CANTIDAD POR CADA REGIMEN)			
Serenazgo	D.L 276 (___)	CAS 1057 (09)	D.L 728 (02)	LS (___)
Conductores	D.L 276 (___)	CAS 1057 (24)	D.L 728 (35)	LS (___)
Personal de Limpieza Publica	D.L 276 (___)	CAS 1057 (41)	D.L 728 (60)	LS (___)
Personal de Mantenimiento de Parques y Jardines	D.L 276 (___)	CAS 1057 (___)	D.L 728 (29)	LS (___)

Dicha información se remitirá al interesado.
Es todo cuanto se informa para las acciones que corresponda.

Atentamente,

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – AREA DE REMUNERACIONES Y PENSIONES

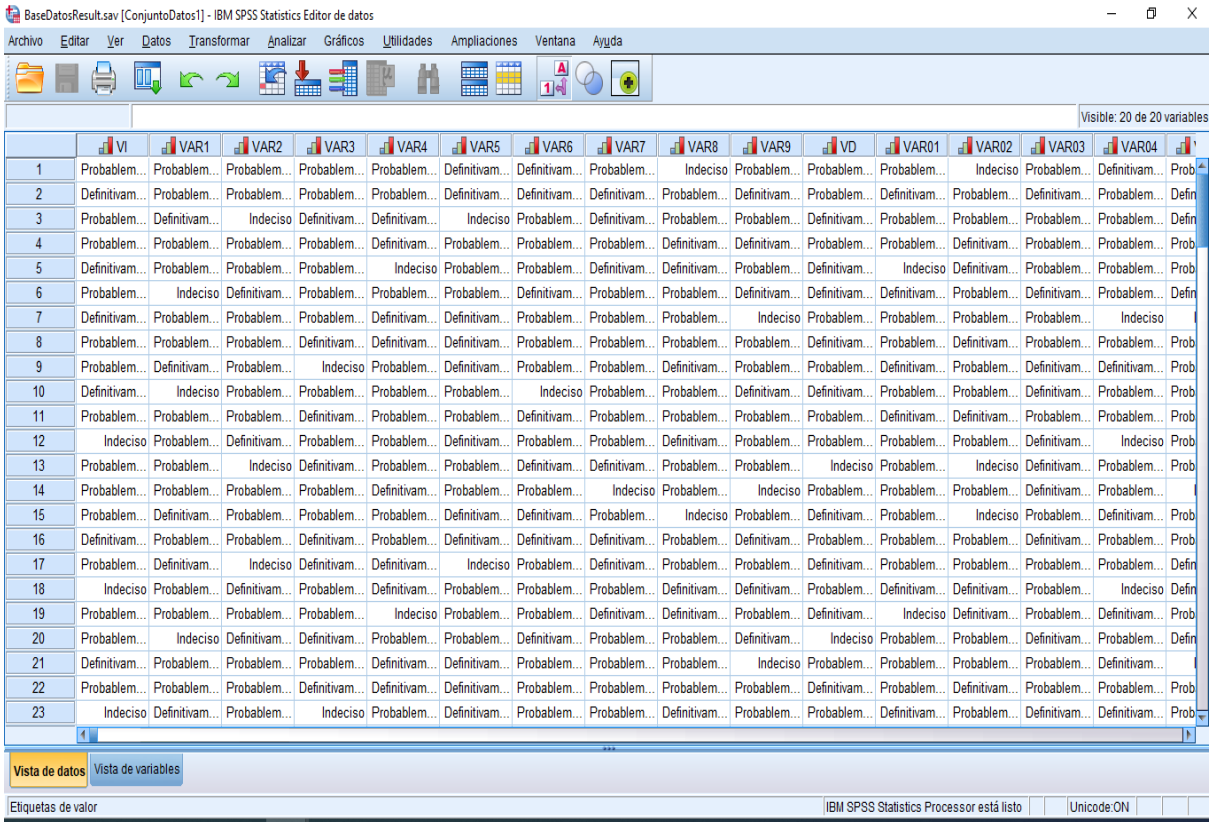
Alejandro Sánchez Ahuanari
Trabajador de Recursos Humanos

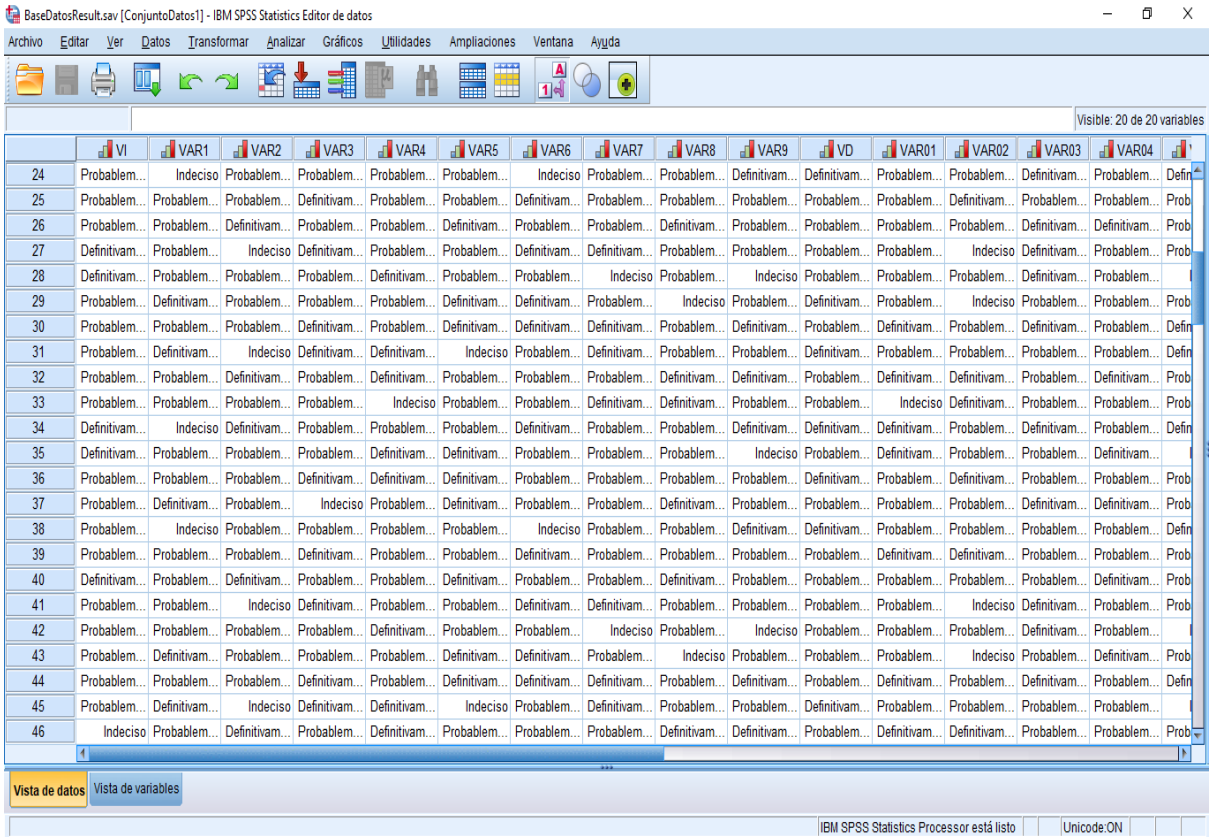
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA
13 DIC 2022
FIRMA: _____ REG: _____

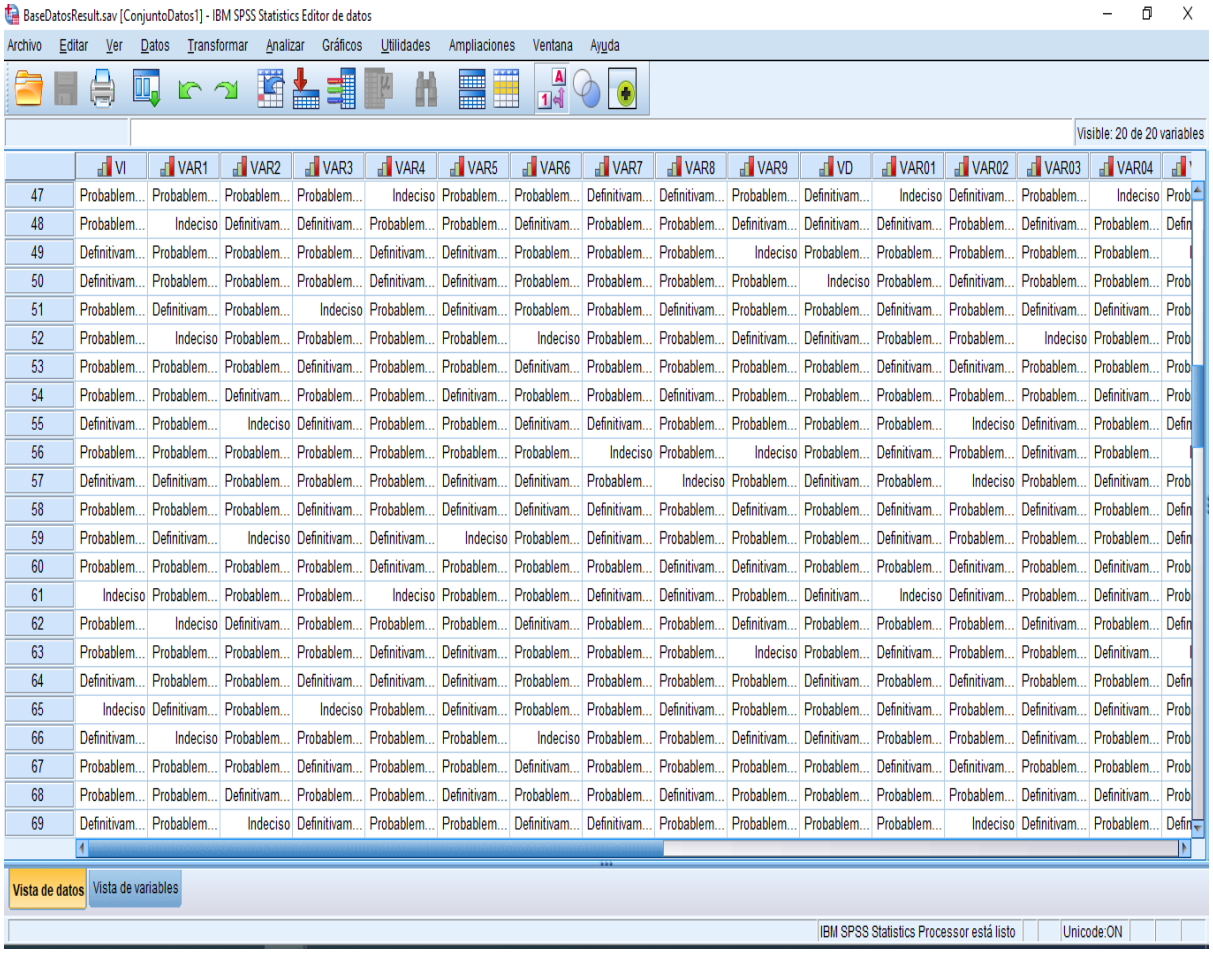
Archivo
ASA/Kad

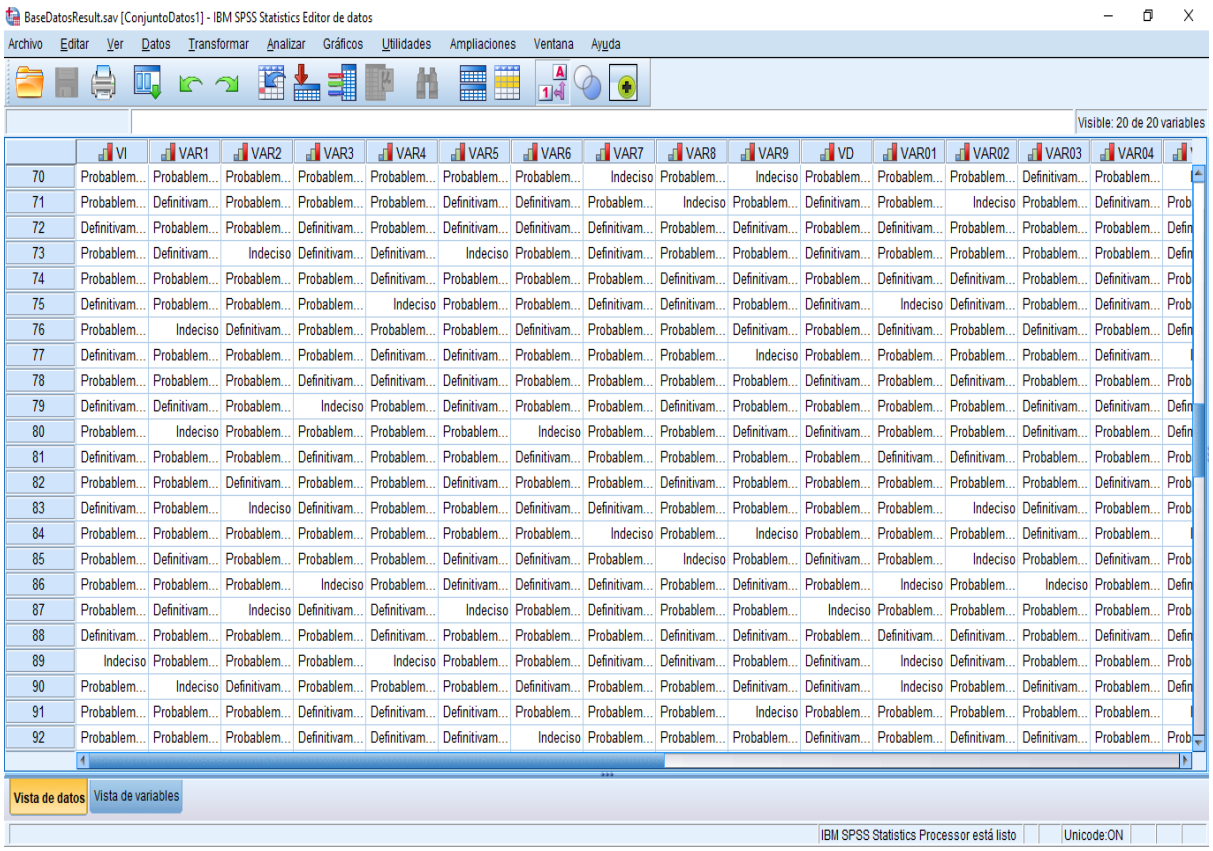
Anexo 5:

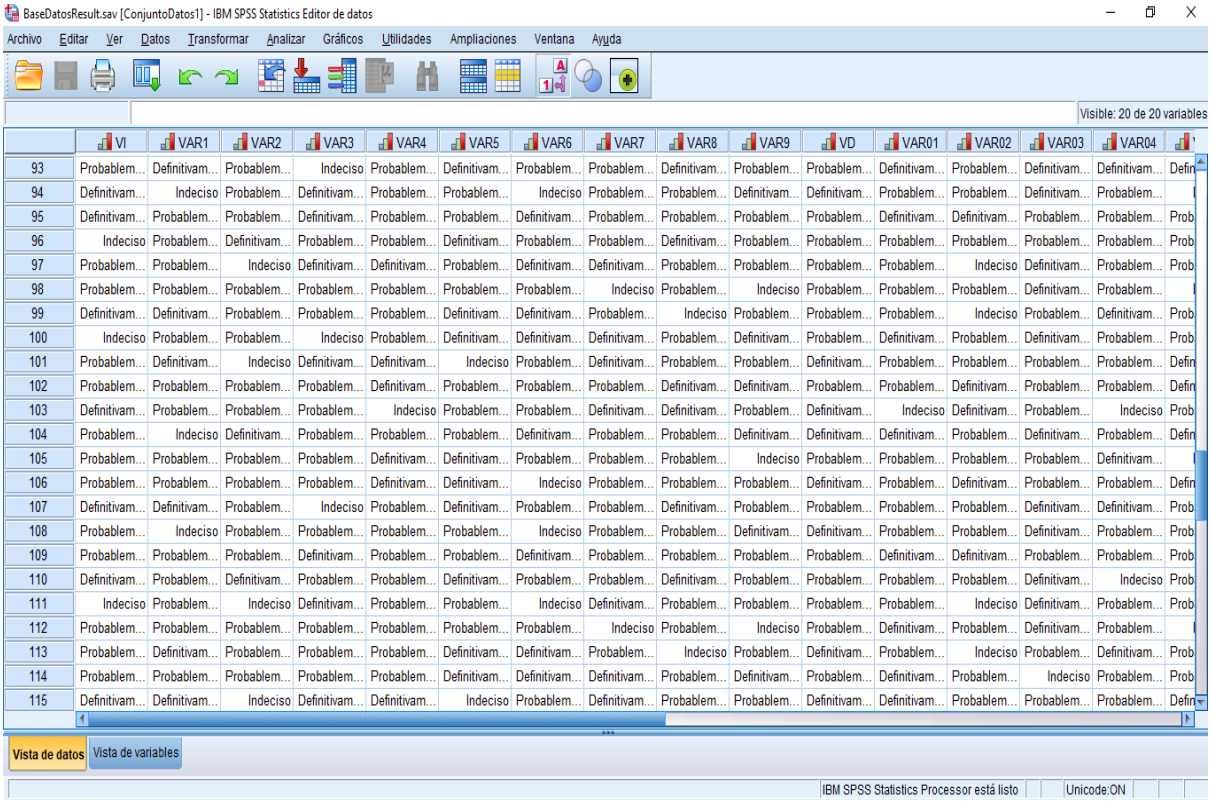
Base de datos – SPSS V26

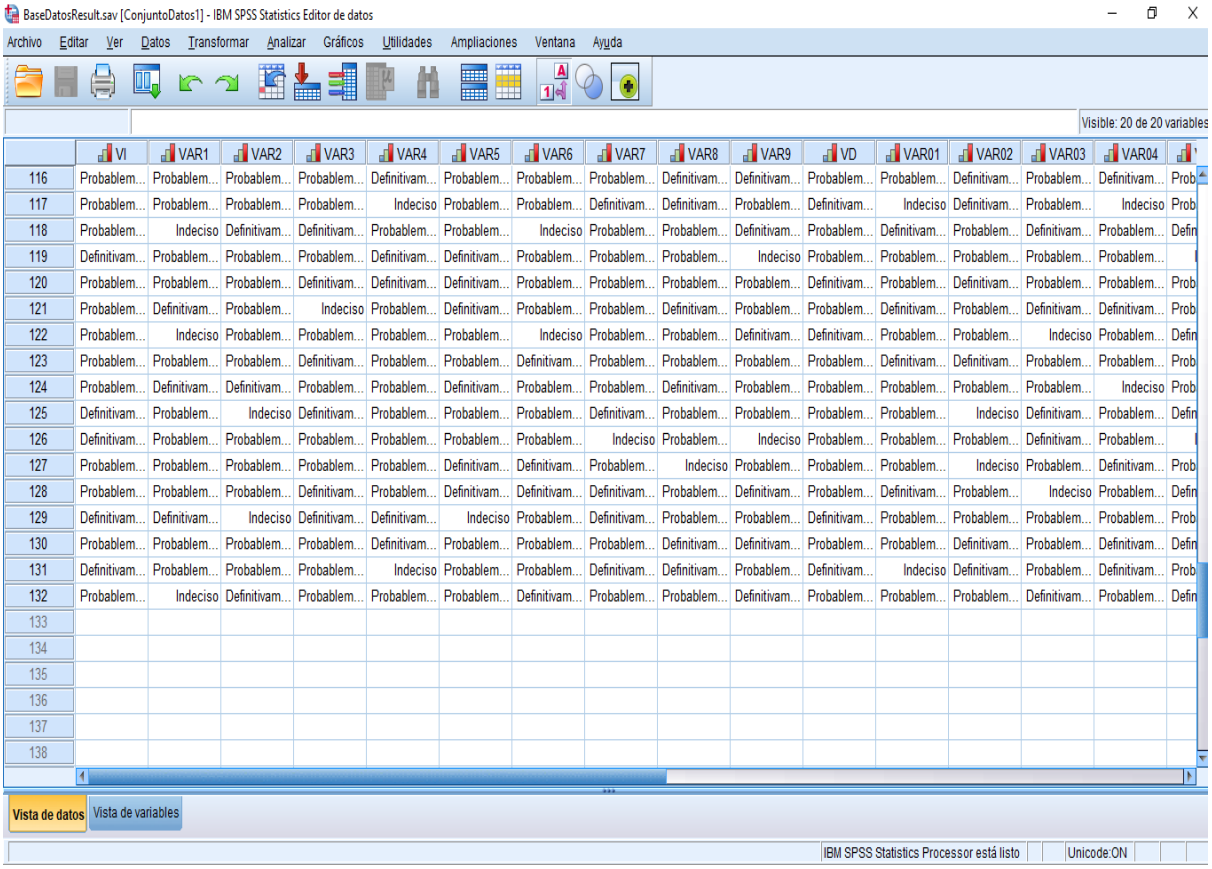





BaseDatosResult.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 variables
VI VAR1 VAR2 VAR3 VAR4 VAR5 VAR6 VAR7 VAR8 VAR9 VD VAR01 VAR02 VAR03 VAR04
47 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Probablem... Indeciso Prob
48 Probablem... Indeciso Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Defin
49 Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem...
50 Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Prob
51 Probablem... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Prob
52 Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Prob
53 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Prob
54 Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Prob
55 Definitivam... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Defin
56 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem...
57 Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Prob
58 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Defin
59 Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Definitivam... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Defin
60 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Prob
61 Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Probablem... Definitivam... Prob
62 Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Defin
63 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam...
64 Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Defin
65 Indeciso Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Prob
66 Definitivam... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Prob
67 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Prob
68 Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Prob
69 Definitivam... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Defin
Vista de datos Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON


BaseDatosResult.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 variables
VI VAR1 VAR2 VAR3 VAR4 VAR5 VAR6 VAR7 VAR8 VAR9 VD VAR01 VAR02 VAR03 VAR04
70 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem...
71 Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Prob
72 Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Defin
73 Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Definitivam... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Defin
74 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Prob
75 Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Probablem... Definitivam... Prob
76 Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Defin
77 Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam...
78 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Prob
79 Definitivam... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Defin
80 Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Defin
81 Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Prob
82 Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Prob
83 Definitivam... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Prob
84 Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem...
85 Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Prob
86 Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Probablem... Indeciso Probablem... Indeciso Probablem... Defin
87 Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Definitivam... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Prob
88 Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Defin
89 Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Definitivam... Indeciso Definitivam... Probablem... Prob
90 Probablem... Indeciso Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Indeciso Probablem... Definitivam... Probablem... Defin
91 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Probablem... Probablem... Probablem... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Probablem... Probablem...
92 Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Definitivam... Definitivam... Indeciso Probablem... Probablem... Probablem... Definitivam... Probablem... Definitivam... Definitivam... Probablem... Prob
Vista de datos Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON


BaseDatosResult.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 variables
VI VAR1 VAR2 VAR3 VAR4 VAR5 VAR6 VAR7 VAR8 VAR9 VD VAR01 VAR02 VAR03 VAR04
Vista de datos
Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON


BaseDatosResult.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 variables
VI VAR1 VAR2 VAR3 VAR4 VAR5 VAR6 VAR7 VAR8 VAR9 VD VAR01 VAR02 VAR03 VAR04
Vista de datos
Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON