UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

"REGIMEN LABORAL MUNICIPAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL PERIODO 2019"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

LAPIZ MIXAN AURORA

VALDERRAMA MOZOMBITE LIZ GIOVANNA

ASESOR:

Dra. GLORIA GONZALES SANTOS

PUCALLPA – PERU

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 4:00 p.m. del día lunes 26 de julio de 2021, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al **EXAMEN DE GRADO**, correspondiente a la sustentación de la **TESIS** denominada **"REGIMEN LABORAL MUNICIPAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL PERIODO 2019"** presentada por las Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **AURORA LAPIZ MIXAN y LIZ GIOVANNA VALDERRAMA MOZOMBITE.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro), **DR. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 130/2021-UNU/FDyCP/GyT de fecha 19 de julio de 2021; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a la bachiller examinado.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a las bachilleres a iniciar su exposición; a cuyo término los miembros del Jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que una a una fueron absueltas de forma **SATISFACTORIA** por las 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.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que, los bachilleres **AURORA LAPIZ MIXAN y LIZ GIOVANNA VALDERRAMA MOZOMBITE** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciado el acto público se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por quintuplicado en señal de conformidad.

Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 5:00 p.m. del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA
PRESIDENTE

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

DR. ELADIO GUZMAN VILLA
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADEMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua

Presidente

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta

Miembro

Dr. Eladio Guzman Villa

Miembro

Dra. Gloria Gonzales Santos

Asesor

Bach. Aurora Lápiz Mixán

Tesista

Bach. Liz Giovanna Valderrama Mozombite

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0336-2020

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

"REGIMEN LABORAL MUNICIPAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL PERIODO 2019"

Cuyo autor (es)	:	**LAPIZ MIXAN, AURORA** **VALDERRAMA MOZOMBITE, LIZ GIOVANNA**
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela Profesional	:	DERECHO.
Asesor(a)	:	Dra. GONZALES SANTOS, GLORIA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 14/12/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Aurora Lápiz Mixán
Autor de la TESIS titulada:
"Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el período 2019"

Sustentada el año: 2021
Con la asesoría de: Dra. Gloria Gonzales Santos
En la Facultad de: Derecho y ciencias Políticas
Carrera 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 tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 11 / 2021

Email: lapizmixan@hotmail.com Firma:

Teléfono: 930545787 DNI: 48042930

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Liz Giovanna Valderrama Mezombite
Autor de la TESIS titulada:
"Régimen Laboral Municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipal distrital de manantay en el periodo 2019"

Sustentada el año: 2021
Con la asesoría de: Dra. Gloria Gonzales Santos
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera 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 ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 11 / 2021

Email: valderrama_24_1987@hotmail.com Firma:

Teléfono: 964070205 DNI: 44166661

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios, por brindarnos la fortaleza necesaria para así nosotras podamos seguir adelante y llegar a cumplir cada una de nuestras metas, así también a nuestra familia, por apoyarnos en todo momento y por ser el soporte de nuestra vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar queremos dar gracias a Dios, a nuestras madres y nuestra familia por el apoyo brindando durante todo este tiempo, para así lograr cada una de nuestras metas, así también a nuestra primera y única casa superior de estudio, la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarnos las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta tesis, puesto a que con ella nos permitirá desenvolvernos de manera competente en el mundo laboral.

A cada uno de los profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad nacional de Ucayali, que, pese a las dificultades, siempre brindaron lo mejor de ellos a la población estudiantil, dedicándonos su tiempo y esmero en las enseñanzas.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

INDICE ix

ÍNDICE DE TABLAS xivv

ÍNDICE DE FIGURAS xv

RESUMEN xvii

ABSTRACT xvii

INTRODUCCIÓN xviii

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2

1.2.1. Problema General 2

1.2.2. Problemas Específicos 2

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 2

1.3.1. Objetivo General 2

1.3.2. Objetivos Específicos 2

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.4.1. Hipótesis General 3

1.4.2. Hipótesis Específica 3

1.5. VARIABLES 3
1.5.1. Variable 1 3
1.5.2. Variable 2 4
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 4
1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 6
1.8. LIMITACIONES 7
1.9. VIABILIDAD 7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 8
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION 8
2.1.1. A Nivel Internacional 8
2.1.2. A Nivel Nacional 23
2.1.3. A Nivel Local 33
2.2. BASES TEÓRICAS 34
2.2.1. Régimen Laboral de los Trabajadores Municipales 34
2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo 35
2.2.2.1. Prestación de Servicios 35
2.2.2.2. La Subordinación 36
2.2.2.3. La remuneración 37
2.2.3. Regímenes de Contratación Municipal 38
2.2.4. Régimen Laboral Público 38

2.2.5. Régimen Laboral Privado de los Obreros Municipales 40

2.2.6. Contratación de Consultores 42

2.2.7. Los Contratos PNUD y FAG 43

2.2.8. Servicios no Personales, Servicios por Terceros o Locación de Servicios 43

2.2.8.1. Contrato de Locación de Servicios 45

2.2.8.2. Las Contrataciones por Servicios no Personales (Snp) 47

2.2.9. Cuadros Comparativos De Los Distintos Regímenes 48

2.2.10. Variable Estabilidad Laboral 50

2.2.10.1. Estabilidad Laboral 52

2.2.10.2. La Regulación de la Estabilidad Laboral en la Internacional Del Trabajo (OIT). 56

2.2.10.3. La Estabilidad Laboral en el Perú en la Constitución Política de 1993. 58

2.2.11. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios 59

2.2.11. 1. Organización del Régimen de Contratación Administrativa de servicios 61

2.2.11. 2. Régimen Laboral Especial, Discriminatorio y Marginal del Cas 62

2.2.12. Régimen Laboral Especial 67

2.2.12.1. Innecesaria Incorporación de un Régimen Especial 68

2.2.12.2. Régimen Discriminatorio y Marginal 69
2.2.12.3. Diferente Tratamiento Legal del Trabajador Cas 72
2.2.12.4. Desigualdad en los Derechos Reconocidos 73
2.2.13. Desprotección Contra el Despido 74
2.2.13.1. Desprotección Contra la Arbitrariedad 78
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 79
CAPÍTULO III METODOLOGÍA 81
3.1. TIPO DE LA INVESTGACIÓN 81
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 81
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 81
3.3.1. Población 81
3.3.2. Muestra 82
3.4. TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 82
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 82
3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS 82
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN 83
4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS 83
4.2. DISCUSIÓN 94
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 96
5.1. CONCLUSIONES 96

5.2. RECOMENDACIONES 97

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 99

ANEXOS..... 102

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792…….83

Tabla 2: CAS y contrato de Locación de Servicios…….85

Tabla 3: Régimen laboral de las municipalidades……86

Tabla 4: Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario…….87

Tabla 5: Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral……88

Tabla 6: Afectación a la estabilidad laboral……..89

Tabla 7: Nivel de correlación del régimen laboral de las municipalidades y la estabilidad laboral…….. ..90

Tabla 8: Nivel de correlación entre La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades y la estabilidad laboral……..92

Tabla 9: Nivel de correlación entre el CAS y el contrato locación de servicios y la estabilidad laboral……..93

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792……..…....83

Figura 2: CAS y contrato de Locación de Servicios…….....85

Figura 3: Régimen laboral de las municipalidades……86

Figura 4: Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario……..…….……87

Figura 5: Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral…….88

Figura 6: Afectación a la estabilidad laboral…….……..89

RESUMEN

La presente tesis titulada “Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el periodo 2019”, tiene como principal objetivo determinar si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de sus trabajadores, el cual es un tema que tiene gran relevancia en nuestra sociedad actual, por lo que la investigación contribuirá a la solución de los problemas laborales de los servidores públicos en las municipalidades.

La investigación presentó como problema, ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019”?, planteándose como hipótesis que “El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019”.

Así mismo, los tratamientos de los datos se realizó empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis obtuvo p-valores menores de 0.05 y se aceptaron todas las hipótesis de esta investigación y tuvo como conclusión que El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Palabras clave: Régimen laboral, municipalidades, trabajadores, estabilidad laboral.

ABSTRACT

This thesis entitled "Municipal labour regime and the labour stability of municipal workers in the district municipality of Manantay in the period 2019", has as its main objective to determine whether the labor regime of municipalities affects the labor stability of its workers, which is an issue that has great relevance in our current society, so the research will contribute to the solution of the labor problems of public servants in the municipalities.

The research presented as a problem, how does the labor regime of municipalities affect the labour stability of municipal workers in the district municipality of Manantay during the period 2019"?, being hypothesized that "The labor regime of municipalities affects the labor stability of municipal workers in the district municipality of Manantay during the period 2019".

Likewise, the data processing was carried out using the SPSS and Excel organizing into statistical tables and graphs, where the hypothesis test obtained p-values less than 0.05 and all the hypotheses of this investigation were accepted and concluded that the labor regime of municipalities affects the labor stability of municipal workers in the district municipality of Manantay during the period 2019.

Keywords: Labour regime, municipalities, workers, job stability.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley, la causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador, así también, en nuestra Constitución prevé que la "Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Así también, un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública, las cuales son realizadas por los empleados públicos y existe una multiplicidad de regímenes laborales: Generales y especiales.

Razón por la cual en el presente trabajo se determinará si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están

representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde la Ley de Presupuesto de 19229, todas las leyes de presupuesto han considerado normas de austeridad orientadas a mantener bajo control el gasto de personal. Estas normas incluyeron las siguientes prohibiciones: Efectuar nombramientos y reasignaciones de personal, celebrar nuevos contratos de personal bajo cualquier forma o modalidad, crear, modificar o re categorizar plazas, incrementar remuneraciones y efectuar gastos por concepto de horas extraordinarias, efectuar pagos provisionales con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones y adelantos por compensación de tiempo de servicios (CTS), acordar reajustes de beneficios sociales, mejoras de condiciones de trabajo u otros beneficios cualesquiera que fuera su modalidad y periodicidad y realizar incrementos de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerios y movilidad en los gobiernos locales sujetos a ingresos propios. Lo que ha provocado una desigualdad entre los servidores públicos que realizan la misma labor, pero con diferentes beneficios; esto es lo que trae consigo los diversos regímenes laborales en los municipios generando problemas en la estabilidad laboral de los trabajadores municipales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019”?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar, si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Examinar si la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

- Analizar si el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis General

- El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

1.4.2. Hipótesis Específica

- La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

- El CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Régimen laboral de las municipalidades

1.5.2. Variable 2

- Estabilidad laboral

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ALTERNATIVAS
V01 Régimen Laboral de las Municipalidades	Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792	Modalidad de Contrato:	a. D.L. 276 b. D.L. 728 c. CAS d. Locación de Servicios o servicios no personales. e. PNUD
		Tiempo que lleva laborando en el municipio.	a. 1 mes a un año. b. 1 año a 2 años. c. 2 a 3 años d. 3 a 4 años e. 5 años a más
		Condición	a. Nombrado b. Contratado

	CAS y contrato de Locación de Servicios	Labor que realiza:	a. De naturaleza permanente, funciones esenciales del municipio. b. No permanentes. Tipo de actividad.
		Considera que es adecuado en tipo de Contrato que ha celebrado	a. Sí. Porqué b. No. Porqué
V02 Estabilidad laboral	Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario	Considera que la modalidad de contrato en el que se encuentra y las prácticas de administración interna le permite el acceso a la carrera administrativa.	a. Sí. Porqué b. No. Porqué
		Considera que la modalidad de contrato en el que se encuentra garantiza su derecho de protección sin causa justificada	a. Sí. Porqué b. No. Porqué

	Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral	Considera que la modalidad de contrato en el que se encuentra le permite gozar de todos los beneficios laborales	a. Sí. Porqué b. No. Porqué
		Considera que la modalidad de contrato en el que se encuentra es desigual y/o discriminatorio	a. Si afecta, demasiado b. Si afecta c. Afecta poco d. No afecta

1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a la distribución según grupo ocupacional, la mayoría de servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenece a los grupos ocupacionales técnicos y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y funcionarios (2%). Cabe anotar que no se puede especificar la categoría ocupacional de un 6% del personal CAS. Es un total de 17% de total de servidores público a nivel nacional. De los cuales el 35% pertenece a los gobiernos locales.

Según fuentes de SERVIR, el CAS ha reemplazado a los contratos de locación de servicios y/o servicios no personales, sin embargo, es una práctica que aún se mantiene en muchos municipios. A estos dos contratos se los ha acusado de afectar el derecho a la estabilidad laboral, y con esto la afectación de otros derechos laborales, por lo que la investigación

contribuirá a la solución de los problemas laborales de los servidores públicos en las municipalidades.

1.8. LIMITACIONES

Limitado acceso al personal administrativo para el desarrollo de la presente investigación debido a la no predisposición de los trabajadores municipales y sus funcionarios para llevar a cabo la investigación.

1.9. VIABILIDAD

El presente estudio es viable porque existe accesibilidad a los trabajadores municipales del Distrito de Manantay.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. A Nivel Internacional

(Salvador Crespo, 2015), en su tesis “La Intermunicipalidad En Argentina” en la universidad de Jaen en el año 2015; concluye en que, Esta tesis ha versado sobre la intermunicipalidad en Argentina, fenómeno propio de la transformación de la agenda municipal desde el comienzo de la Transición Democrática en 1983. Desde entonces se puso énfasis en su aplicación como una modalidad alternativa de gestión local. Hemos analizado las características del sistema municipal argentino; la historia de las transformaciones políticas que involucraron al gobierno local en las últimas tres décadas; la trayectoria de la intermunicipalidad desde su incorporación formal en las primeras Constituciones provinciales hasta las acciones del gobierno nacional para su funcionamiento en la última década; y las definiciones teóricas de las distintas formas que puede adquirir la intermunicipalidad. Con posterioridad, profundizamos en la investigación sobre la labor de las redes nacionales de gobiernos locales y de la participación de las municipalidades argentinas en las redes internacionales; y ahondamos en perspectiva histórica sobre el fenómeno intermunicipal en cada una de las veintitrés provincias argentinas, incluyendo todas las comarcas y mancomunidades desarrolladas en treinta años, e inclusive aquellas planificadas, pero no llegaron a ejecutar

acciones. Este es el análisis científico más completo realizado sobre la intermunicipalidad en Argentina, permitiendo arribar a un conjunto de conclusiones basadas en decenas de casos estudiados, tantos como pudieron documentarse mediante referencias bibliográficas y documentales, entrevistas a informantes clave y relevamiento periodístico. El mismo muestra diversos tipos de iniciativas –comarcales, mancomunales, redes-; de distinta escala territorial -provincial, interprovincial y transfronteriza-; con distintos grados de articulación y niveles de integración; institucionalizadas o no; con amparo legal provincial o no; con distinto tipo de participación de los actores no estatales; sin embargo, lamentablemente, los resultados son, en la mayor parte de los casos, limitados. Todas las iniciativas, incluyendo aquellas pocas que superan dos décadas de funcionamiento, presentan 515 niveles bajos de cooperación y asociatividad. Y si bien la literatura ha insistido en la continuidad temporal y el apoyo necesarios desde otras instancias –como la Nación y las provincias, los organismos internacionales, los centros científico-tecnológico y las organizaciones de la sociedad civil- podrían contribuir a su fortalecimiento para constituir una herramienta válida para el desarrollo local a partir de la mayor coordinación, planificación y concertación de estrategias y proyectos regionales, no podemos ratificarlo.

Las debilidades de las asociaciones intermunicipales no escapan a aquellas que presentan los gobiernos locales integrantes y que revisamos en el capítulo II: parece repetir la debilidad estructura del sistema municipal argentino, a la par que suman la falta de experiencia originada en la relativa novedad asociativa –condicionado por el carácter históricamente localista

de las administraciones municipales- y de la gestión de políticas complejas. Adicionalmente, los procesos intermunicipales requieren de un tiempo, un esfuerzo y una dotación de recursos extras de los que los gobiernos locales carecen. Las iniciativas poseen una debilísima planificación o, sencillamente, carecen de ella. Muchas nacen con una idea difusa de acumulación de poder, algo insuficiente superando el nivel inicial de vinculación interinstitucional. La definición de una agenda resulta prioritaria para que el impulso asociativo cobre suficiente fuerza para sostenerse en el tiempo, pero no suele precisarse. Esto, combinado con un excesivo optimismo que supone que, con la marcha de las iniciativas, se logrará resolver la escasez de planes, programas y proyectos suele tener un efecto devastador. La falta de planificación alcanza tanto a los objetivos internos –vinculados a la profundización de la dinámica asociativa- como a los externos, que son tantos los proyectos internos de las administraciones como aquellos orientados a la sociedad civil. También existe una carencia de metas, algo habitual en la administración pública argentina: la falta de cuantificación resulta entonces en una imprecisión de la labor y en la imposibilidad de evaluar adecuadamente lo conseguido, generando un círculo vicioso de la administración.

(Zuñiga Bustos, 2018), en su tesis “Profesionalización y Calidad en la Gestión municipal. Oportunidades ley 20.922” en la universidad de Concepción en el año 2018; concluye que, Según el análisis de datos, es posible mencionar que la ley 20.922 servirá para romper con la lógica que se ha ido dando en el Estado, en donde aumentan las contratas por sobre las plantas. Tradicionalmente ha aumentado la forma de contratación

temporal e inestable por sobre la indefinida y estable. Por lo tanto, la ley 20.922 es un avance que permitirá cambiar esta lógica que se da en mayor medida en el nivel central. Al analizar los datos de personal, se puede ver que en nuestro país existe una concentración de personal profesional en ciertas zonas y regiones, para combatir este problema existen distintas experiencias y apoyos del ámbito público (Gobierno central) y privado (Fundación para la superación de la pobreza). Estos programas tienen como misión dotar de mayor cantidad de profesionales a las regiones para apoyar y aumentar los niveles de desarrollo. Por otra parte, en esta investigación no se incluyeron personas contratadas bajo la figura de honorarios ya que no existe un registro oficial de la cantidad de funcionarios que hay en las comunas y el nivel de profesionalización que tienen éstos. Si bien la ley establece que se contratarán bajo la figura de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, en la práctica muchas veces se contrata irregularmente a personas que no cumplen con los requisitos establecidos en la ley (Radio Bío Bío, 2017) Por otra parte, al analizar los datos de ambas variables, se puede concluir que no existe una relación entre ambas (profesionalización y calidad de la gestión municipal). Al hacer un análisis de las distintas categorías, en el ámbito territorial (regiones y zonas) no existen grandes diferencias de calidad, sin embargo, al utilizar la categoría del FIGEM, se puede ver una gran diferencia, en la mayor parte de los ámbitos del diagnóstico de calidad, en los municipios que pertenecen a la categoría 1 (Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo) y los que pertenecen a la categoría 5 (Comunas semi urbanas y rurales con bajo

desarrollo). Como se ha establecido en los datos, los municipios de la categoría 1 tienen menor profesionalización, pero mejor calidad de la gestión que los que pertenecen a la categoría 5. Lo anterior puede darse por los mejores puntajes que existen principalmente en los ámbitos de Estrategia y Capacitación. Esto ya que, según Armijo (2011), planificar es una herramienta importante para definir las prioridades y asignación de recursos para avanzar hacia una gestión que se compromete con los resultados y, por otro lado, dar énfasis en capacitación es importante ya que, según el Servicio Civil, “es uno de los aspectos claves para desarrollar a las personas en una institución” y, como se ha mencionado anteriormente, las personas son importantes para el desarrollo de las organizaciones.

(Quijada Badilla, 2017), en su tesis “Asociación De Municipalidades Para El Desarrollo Económico Local (Amdel): Instrumento De Desarrollo Local” en la universidad de Concepción en el año 2017; concluye en que, Pudimos ver, en el marco de esta investigación, las distintas dificultades que presentan las municipalidades chilenas, especialmente aquellas de escasa población o muy apartada en términos geográficos de los grandes polos económicos, para poder llevar a cabo sus planes y proyectos con el fin de alcanzar un mayor desarrollo dentro de su territorio, y así proporcionar una mejor calidad de vida a sus habitantes. Y aquí es donde la asociatividad municipal ha sido de gran ayuda para todos estos municipios para llevar a cabo sus planes de desarrollo, ya que las asociaciones de municipios representan un mayor número de personas a las que representan y por ende significa un mayor peso en lo que a las

decisiones que se toman desde el nivel central con respecto a su territorio, también en la asociatividad se generan lazos de trabajo entre los municipios que las conforman, intercambio de experiencias que aumentan la riqueza técnica de éstas, representan una instancia extra para las municipalidades para la obtención de recursos, pero orientado en el bien común de los municipios que las conforman.

(Pérez Trujillo, 2016), en su tesis “Los Gobiernos Municipales Como Agentes Del Desarrollo Social: El Caso Del H. Ayuntamiento De Tijuana 2014-2016.” En la universidad El Colegio de la Frontera Norte, en el año 2016; concluye que, El municipio, según lo establecido en la Constitución Política de la República Mexicana, reúne las siguientes características: a) personalidad jurídica propia, b) patrimonio propio, c) no tiene vínculos de subordinación jerárquica con el gobierno del estado, d) administra libremente su hacienda, e) tiene facultades reglamentarias, ejecutivas y judiciales y f) su gobierno es electo popularmente. Fue a partir del proceso de descentralización instrumentando en el país desde la década de los ochenta del siglo pasado, sumado a las modificaciones introducidas al artículo Constitucional 115 en los años 1983 y 1999, que estas facultades fueron asignadas al municipio, dotándolo de mayores capacidades y recursos, lo que ha permitido que los ayuntamientos ganen atribuciones propias como orden de gobierno. La literatura especializada nos habla de la relevancia que ha venido adquiriendo el orden municipal en la vida política y administrativa del país. En la actualidad, el gobierno local es visto como pieza fundamental del federalismo mexicano, ubicándolo como la base territorial y poblacional, donde su proximidad a la ciudadanía lo vuelve

pieza clave en la formulación e instauración de políticas tendientes a lograr una mayor y mejor integración del conjunto del territorio y un nivel de vida adecuado para la población. El municipio se ha convertido en el espacio donde convergen distintos programas de desarrollo social, tanto aquellos provenientes del orden federal, estatal y los implementadas de manera local. Si bien una de las principales atribuciones del gobierno local es la de otorgar una serie de bienes y servicios públicos básicos para el desarrollo y la obtención de mejoras en la calidad de vida de la ciudadanía, su labor como agente de desarrollo social no se limita a estas tareas.

(De la Torre Rodriguez, 2014), en su tesis “Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)” en la universidad Complutense de Madrid, en el año 2014; concluye en que, El propósito de este apartado es exponer un conjunto de conclusiones resultantes del estudio realizado y las evidencias empíricas aportadas en los capítulos anteriores, así como su contraste con la hipótesis planteada. De este modo, de manera muy general en las siguientes líneas queremos anotar 15 conclusiones que al momento de culminar la redacción de este trabajo de investigación nos han surgido, las cuales son las siguientes: 1. En el estudio de la historia del municipio en México encontramos muchas claves de lo que hoy es el régimen municipal mexicano, de ahí que los datos aportados nos han permitido corroborar la evolución y el carácter dinámico e intermitente del municipio como institución política, territorial y administrativa, tanto de las entidades federativas como del estado mexicano. Ciertamente en la recreación de la

historia pudimos corroborar que el municipio es la institución más antigua del sistema político mexicano, asimismo encontramos que en el siglo XIX el papel de los municipios dentro del régimen político estuvo siempre limitado por la figura de los Jefes Políticos que ahogaron toda posibilidad de que los municipios pudieran tener capacidad de gestión. Por lo que si bien es cierto que la Revolución Mexicana y la propia Constitución de 1917 tienen el doble mérito de haber librado a los gobiernos municipales del yugo de los Jefes Políticos e incluir en el diseño institucional al municipio, sin embargo la concepción de los ayuntamientos como entes administrativos y la indefinición de sus competencias fueron factores que parecen haber limitado su autonomía financiera y política a lo largo del siglo XX. Asimismo tanto la incorporación en el diseño institucional de figuras político jurídicas como la no reelección de las autoridades municipales, actualmente parecen ser factores que limitan el desarrollo político y administrativo de los gobiernos municipales, lo cual sumado a la falta de un servicio civil de carrera afecta el desarrollo institucional de los gobiernos y administraciones públicas municipales por la falta de continuidad tanto de los funcionarios como de las políticas públicas municipales. Otro factor que encontramos que limitó el desarrollo institucional de los gobiernos municipales y la creación de capacidad de gestión es el centralismo político y administrativo imperante en el sistema político mexicano, el cual propicio inequidades en la distribución tanto de funciones como de recursos entre los niveles de gobierno. De este modo no resulta extraño que los municipios hayan sido el orden de gobierno que recibiera y recibe menos recursos financieros, situación que combinada con la escasa capacidad de recaudación

municipal explica en mucho su falta de autonomía financiera y su alta dependencia financiera respecto de los recursos federales.

(Jimenez Rojas, 2012), en su tesis “Los Grupos de Empresa y La Relación Individual de Trabajo en el Marco de una Economía Productiva Descentralizada” en la universidad de Murcia en España, en el año 2012; concluye en que, Analizados de forma genérica los principales aspectos en los que se desenvuelven la economía globalizada y flexible, la descentralización productiva y los mercados de trabajo, y estudiados a sí mismo, en profundidad, los fundamentales pronunciamientos que, interpretando ese realidad productiva, contienen la esencia de la doctrina jurisprudencial elaborada en el ámbito social por el tribunal supremo, así como la autorizada opinión de la doctrina científica, acerca de los grupos de empresas y la relación individual de trabajo, procede ahora a cometer la difícil tarea de elaborar algunas reflexiones conclusivas: El Punto de partida arranca en el detonante de la crisis del petróleo en los primeros años de la década de los 70 cuando se produce la ruptura del consenso político de postguerra y se inicia el declive de la organización productiva capitalista de inspiración keynesiano fordista. La globalización económica que impulso los cambios estructurales en la producción flexible actual lejos de ser un proceso de integración lineal y uniforme a nivel Planetario genera grandes contrastes desigualdades e interdependencias y no siempre es garantía de desarrollo social. Tal proceso de mundialización de mercados auspiciado por una ideología política dominante de signo claramente neoliberal proclive a la potenciación de los mercados y la inhibición de los estados en la economía y la política social toma impulso sobre la base del desarrollo

de las tecnologías de la información y el conocimiento. Pasé a que la economía que se impone es de signo global una dimensión esencial del mercado la del factor trabajo sigue una trayectoria contraria. El lugar de mundializar que se segmenta porque el desplazamiento Internacional de la mano de obra no se facilita crecientemente del mismo modo que el del capital o la tecnología lo que en realidad subyace en el transfondo de la economía global tiene que ver con el hecho de que determinadas áreas económicas centrales de la globalización USA Japón y UE se encuentren en pugna permanente por el control de los mercados. En ese contexto frente a la imposición del mercado global emergen núcleos de resistencia local Se reactivan los <<viejos>> distritos industriales y aparecen sus sistemas territoriales de empleo convocación de hacer frente al fenómeno globalizador y sus efectos de localizadores.

(Pinilla García, 2015), en su tesis “La degradación de las condiciones de trabajo. tendencias de flexibilización en las relaciones de empleo. intensificación del esfuerzo y consecuencias en la salud de los trabajadores” de la universidad de Educación a Distancia (España). Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, en el año 2015; concluye en que, Tomando como guía las hipótesis de trabajo formuladas al comienzo de la investigación vamos a ir analizando en qué medida hemos aportado pruebas suficientes para su verificación. En primer lugar, nos planteábamos comprobar la incidencia entre la población asalariada de las prácticas flexibles de trabajo y si éstas se distribuían de forma desigual entre sectores, ocupaciones y género. Efectivamente, durante la primera década del siglo los tres tipos de flexibilidad que hemos explorado mantienen una

alta incidencia. En el primer periodo, entre 1997 y 2003, las diversas prácticas flexibles se mantienen afectando a la mitad de los asalariados. En la segunda fase, con una muestra más representativa de la población asalariada española, tan sólo 3 de cada 10 asalariados se hallarían al final de 2011 en una posición “a resguardo” de la aplicación de algún tipo de flexibilidad. La denominada flexibilidad funcional que se encarna en la forma de trabajo “en equipo” se expande a lo largo de los dos periodos estudiados, en particular durante el más reciente, afectando más a los hombres, aunque las diferencias se acortan teniendo en cuenta el mayor crecimiento de este tipo de flexibilidad en las mujeres. En 2011, un 20% del total de los asalariados españoles trabajaban en el marco de este tipo de organización del trabajo. Es entre las actividades industriales donde es más frecuente esta forma, aunque crece también en las de servicios. Todas las ocupaciones muestran un incremento, aunque, donde éste es mayor es entre las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas, incluido las sanitarias, entre las que sobrepasa ampliamente el 50% de trabajadores implicados. También crece su frecuencia entre cualificados de la industria y administrativos, así como entre los vendedores. La extensión de esta práctica muestra el interés por contar con el compromiso de unos empleados que ocupan un papel central en la organización laboral. Es por tanto una tendencia en neta progresión.

(Sandoval Carrasco, 2017), en su tesis “Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador” de la universidad de Chile, en el año 2017; concluye en que, El artículo 19 N° 16 de la Carta

Fundamental establece que toda persona tiene derecho a la libre contratación. Desde la perspectiva del empleador, la libertad de trabajo es un derecho fundamental reconocido bajo el supuesto de que a nadie le será impuesto un trabajador. La libertad de contratación se traduce en un derecho fundamental del empleador que lo habilita para establecer relaciones jurídicas de acuerdo a los criterios de capacidad e idoneidad que prefije dentro de la organización empresarial; cuestiones que lo dotan del poder de seleccionar personal, fijar los sistemas de rendimiento, promoción y ascenso, así como para dictar normas de dirección y disciplina que la empresa o actividad tengan, dentro de las cuales cabe comprender las facultades de despido ajustadas al régimen legal vigente. La extensión de dicha garantía constitucional abarca no sólo el momento de la contratación laboral, sino que alcanza el momento de la extinción de dicha convención, cuando el empleador, en ejercicio del poder disciplinario emanado del poder de mando que conforma el contenido jurídico-instrumental del contrato de trabajo, despide al trabajador. La forma en que la citada garantía ha sido concebida en nuestro medio, supone visualizarla −siempre− desde la perspectiva del empleador, en la medida en que se traduce en los derechos del trabajador que la libertad del empresario no puede conculcar. Dotar de contenido a un derecho fundamental desde una perspectiva negativa supone una mala forma interpretativa e integradora del ordenamiento laboral. Por el contrario, el verdadero contenido de la libertad de contratación del empleador es su autonomía para organizar el capital humano integrante de su empresa, sujeto, por cierto, a las

restricciones legales, empero, libre al fin decidir quienes entran y salen de su organización.

(Gallardo Casanova, 2012), en su tesis “El Perdón De La Causal: Expresión Creativa De Derecho Que Cumplen Los Principios Del Derecho Del Trabajo En El Ordenamiento Laboral Nacional” de la universidad Austral de Chile, en el año 2012; concluye que, La modificación del actual artículo 459 Nº 5 del Código del Trabajo abre un marco de expectativas respecto del rol que pueden jugar los principios del derecho del trabajo en la resolución de las controversias de carácter laboral. El marco de expectativas que ella supone se prefigura en la actualidad, entre otras formas, en el reconocimiento por parte de los tribunales, y de los diversos actores presentes en el foro laboral, de una institución denominada el perdón de la causal. Carente de norma que le dé sostén y, por lo mismo, sin la precisión de un articulado; el perdón de la causal se proyecta con la liquidez propia del principio y no la materialidad que suele distinguir la norma. El perdón de la causal acotado al ámbito del despido, demuestra la fertilidad propia del principio como estándar de resolución de controversia. La no definición de sus contornos precisos no es óbice para que los actores del foro laboral, particularmente los tribunales, definan sus rasgos caso a caso, aportando de esa manera a una proyección general del instituto. A medio camino entre una norma y la lógica de un principio, el perdón de la causal ha sido escasamente estudiado en nuestro ordenamiento. Ello ha favorecido el que se le entienda como una institución aislada y no como una manifestación de los principios que informan el derecho laboral. En esa última perspectiva, la vinculación del perdón de la causal con los principios

del derecho del trabajo no es un acto lineal. Por cierto, resulta evidente su vinculación con el principio protector, para algunos únicos principios del derecho laboral en tanto acción remedial a la desigualdad de base que caracteriza la relación trabajadora/empleador. No obstante, el perdón de la causal igualmente se relaciona con el principio de primacía de la realidad, con el principio de la razonabilidad y con el principio de la buena fe. En la tesis examinamos la vinculación del perdón de la causal con el principio de continuidad. En la lógica del tal principio queda en evidencia la fractura presente en nuestro ordenamiento laboral. Resulta lógico que habiéndose acreditado lo injustificado del despido, el trabajador pudiera recuperar su empleo, situación que no acontece en nuestro ordenamiento.

(Verónica, 2014), en su tesis “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente” de la universidad Central del Ecuador, en el año 2014; concluye en que, Para finalizar con la presente investigación, y luego de revisar las principales leyes relacionadas con el derecho laboral y en concreto con lo que tiene que ver en relación a la estabilidad laboral en nuestro país, podemos darnos cuenta que el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello nuestra Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar; es decir, mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que permitan cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él. No cabe duda que cuando

hablamos de estabilidad laboral, el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo. De esta forma se pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que le proporciona su trabajo noble y digno y por ello interviene el Estado a través del derecho a la estabilidad consagrado en la Carta Magna, para garantizar una situación de hecho como es la permanencia en el trabajo, que, sin embargo, en la práctica sigue siendo letra muerta. En el Ecuador como analizamos anteriormente tenemos una estabilidad legal; es decir, que la ley ha preceptuado ciertas normas de protección al trabajador, como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo, una estabilidad mínima de un año a ciertas clases de contratos, que cumplan con el requisito de que su actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, y este contrato puede ser celebrado por tiempo fijo o por tiempo indefinido. De tal forma que el 146 fundamento económico de la estabilidad radica en el interés del trabajador para lograr la seguridad económica y social, presente y futura, para lo cual mientras pertenece a la población económicamente activa, cuenta como renta fundamental y generalmente única al salario, el cual depende de su permanencia en el trabajo.

2.1.2. A Nivel Nacional

(Huamali Chunqui, 2017), en su tesis, “El reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la municipalidad de la molina, 2017” de la universidad Cesar Vallejo en el año 2017; concluye que, los obreros choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, encuentran una satisfacción frente al reconocimiento de su relación laboral bajo el régimen privado que le otorga el Juez mediante un proceso laboral, quedando una minoría de trabajadores choferes sin esa satisfacción debido a que aún no ejercen ese derecho ante el juzgado de trabajo. Se concluyó que los trabajadores choferes de Serenazgo presentan un descontento frente a su estabilidad laboral, debido que aún se encuentran en un régimen distintito al de la actividad privada, mientras que los que ya iniciaron su proceso y se le otorgó una relación laboral a plazo indeterminado se encuentran estables laboralmente. Se Concluyó que los choferes municipales de Serenazgo se encuentran disgustados con respecto a los Beneficios Sociales que aún no se les otorgue, debido a que están en un régimen que no reconoce tales derechos, mientras que los choferes que iniciaron su proceso laboral, ya disfrutan de los beneficios debido a que el régimen privado del T.U.O del D.L. N° 728 les reconoce los beneficios sociales que establece la Ley. Se concluyó que los Serenos que trabajan como obreros choferes, se encuentran indignados con respecto al beneficio remunerativo de una Asignación Familiar para los trabajadores que presenten carga familiar, siendo ellos excluidos debido al régimen restrictivo al cual pertenecen y que solo lo disfrutan los trabajadores nombrados o que pertenezcan al régimen

de la actividad privada, mientras que los serenos que ya accionaron para el posterior reconocimiento de la relación laboral disfrutan del beneficio pecuniario de asignación familiar.

(Mariscal Espinoza & Arias Villanueva , 2018), en su tesis “Los Regímenes Laborales y Gestión del cambio, en la Municipalidad Provincial de Tarma, en el año 2018”. De la universidad Cesar Vallejo en el año 2018; que finaliza en que, Se ha determinado que, si existe un coeficiente de correlación directa moderada entre los variables regímenes laborales y la gestión del cambio, en la Municipalidad Provincial de Tarma, Rho = 0.599** coeficiente de Spearman, con un nivel de significancia bilateral p = 0.000, este indicador demuestra que los regímenes laborales si tienen una correlación en el proceso de gestión del cambio. Sin embargo, podemos inferir que puede mejorar, ya que la reforma del servicio civil debe constituir un agente promotor e impulsor de la gestión del cambio, para ello debe de conocer la realidad circundante laboral, para evitar el divorcio que existe entre la norma y la realidad. Se ha determinado que, si existe un coeficiente de correlación directa muy baja, entre la variable regímenes laborales y la dimensión desempeño laboral en la municipalidad provincial de Tarma, en el año 2018, Rho = 0.061** coeficiente de Spearman, con un nivel de significancia bilateral p = 0.472, según este indicador el régimen laboral tiene mediana influencia en el desempeño laboral, debido al desconocimiento por parte del trabajador, el incumplimiento de la entidad. Se ha determinado que, si existe un coeficiente de correlación directa alta entre la variable régimen laborales con la dimensión función del líder, del servidor público, en el proceso de gestión del cambio, en la Municipalidad

Provincial de Tarma, en el año 2018, Rho = 0.694** coeficiente de Spearman, con un nivel de significancia bilateral p = 0.000, de ello se infiere que involucrar al líder en el proceso de Gestión del Cambio, es determinante.

(Pacaya Angulo, 2018), en su tesis “El régimen laboral de las municipalidades y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015” de la universidad Nacional de Ucayali en el año 2018; finaliza que, El presente trabajo tuvo como problema principal ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015? La hipótesis de investigación fue: El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015. El tipo de investigación fue básica, y el método seguido fue el descriptivo; el diseño de la investigación fue transaccional descriptivo, la muestra estuvo conformado por los trabajadores de la municipalidad distrital de campo verde; la recolección de datos se realizó mediante encuesta y análisis documental. La principal conclusión a la que se arribo fue que se ha determinado el artículo 37° de la ley N° 27972 vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para

el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. Por lo tanto, El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015, toda vez que como se observa de la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta el derecho al ingreso a la carrera administrativa y la protección frente al despido arbitrario de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015.

(Palomino Fernández, 2016), en su tesis “Consecuencias Jurídicas Y Económicas Que Se Derivan De La Aplicación Del Régimen Especial Cas Al Personal De La Municipalidad Provincial De Trujillo” de la universidad Nacional de Trujillo en el año 2016; concluye que, Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes. precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública. La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS,

coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil) En materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado. Respecto a las encuestas aplicadas al personal que laboraba bajo el régimen CAS, se evidenció que los encuestados encontraban en este nuevo régimen de contratación mayores beneficios jurídicos y económicos, sobretodo un reconocimiento incipiente de sus derechos laborales, antes ignorados. A pesar de los resultados referidos en el 5.3.5., los encuestados también manifestaron su inconformidad, frente a que el régimen CAS, sea la respuesta o solución para ellos, considerando en un 71% que no es la mejor modalidad de contratación en el sector público.

(Toranzo Cárdenas, 2018)**,** en su tesis “Trabajo De Suficiencia Profesional El Servicio Civil Y Su Problemática En Los Servidores Del Decreto Legislativo N° 276 De La Municipalidad Distrital De La Punta, Callao 2016”en la universidad Peruana de las Américas en el año 2016; concluye que, Se entiende que la reforma del servicio civil, va a contemplar el ordenamiento que necesitaba el estado para asegurar el buen servicio en los gobiernos locales, implementándose políticas de gestión en los servidores públicos. La Carrera Administrativa conforma un conjunto de principios, normas y procesos que regulan los derechos y deberes de los

servidores públicos, y es reglamentado por la Ley de Bases de la Carrera administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento. La Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057, viene regulada mediante directivas, promociones y mejora de las capacitaciones con un modelo de Meritocracia para la estabilidad laboral de los servidores públicos. La deficiencia que se presentan en Las Negociaciones Colectivas, la cual se sujetan a la disponibilidad presupuestal de cada entidad y al presupuesto público del MEF que regula para todas las entidades públicas del Estado.

(Espinal Atencio, 2018), en su tesis “El Derecho A La Estabilidad Laboral, Historia Y Problemas En Nuestro Derecho Positivo” de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018; concluye en que, El derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador. Durante los inicios del siglo XX el derecho a la Estabilidad laboral fue reconocido a nivel internacional como sucedió con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aprobación de la Constitución de México de 1917 y la de Alemania de 1919. El reconocimiento de os derechos laborales y de los derechos laborales en el derecho internacional es una respuesta ahechos y situaciones sucedido en el mundo como fue el caso de la Revolución Industrial. En el Perú la Estabilidad laboral como derecho fue reconocido por primera vez en la Constitución Política de 1979. En la Constitución del Perú de 1993 se ha suprimido el derecho a la Estabilidad laboral. Históricamente está demostrado que el derecho a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado a situaciones o condiciones sociales

y políticas como se dieron en la década de los setenta del siglo pasado. La globalización económica y el neoliberalismo económico no favorecen el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral. El derecho a la Estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador. En las economías de hoy día prevalece más el capital antes que la persona humana. - El neoliberalismo económico en el Perú ha precarizado los derechos laborales en el Perú - En las economías de América latina prevalece asimismo flexibilización de las relaciones laborales como ha sucedido en el Perú.

(Neyra Alvarado & Aranda Castillo, 2019), en su artículo “La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo” en la universidad Nacional de Trujillo en el año 2019; nos señala que, El presente trabajo tiene como objeto de investigación la afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que ingresaron directamente al cargo cuando el empleador decide despedirlo por pérdida de confianza. El procedimiento para demostrar lo señalado, fue contar con todas las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú emitidas durante el periodo 2013-2017, para lo cual adicionalmente se trabajó con el método exegético, lo que permitió demostrar los diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema en sus sentencias en la cuales su criterio inicial era otorgar la indemnización por despido arbitrario al personal despedido por retiro de confianza al no constituir esta una causal de despido; sin embargo, con el tiempo dicho criterio ha ido variando en el sentido que la Corte Suprema consideró que aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un

cargo de confianza, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza, logrando inferir que la pérdida de confianza, no constituye causa justa de despido, al ser decisión unilateral y subjetiva del empleador que afecta el principio de estabilidad laboral del trabajador.

(Plasencia Robles, 2016), en su tesis “Incidencia Del Artículo 38° Del T.U.O. De La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo N° 728; En La Estabilidad Laboral Relativa Impropia De Salida En El Perú” en la universidad Privada del Norte en el año 2016; que concluye en que, El tope indemnizatorio contenido en el artículo 38° de la LPCL, incide negativamente la estabilidad relativa impropia de los trabajadores cuyo record laboral supera los ocho años de servicio, en la medida que este no puede gozar del total de monto indemnizatorio por los años de servicio realizado. La tutela resarcitoria establecida por el Estado peruano relativa y solo es absoluta en casos excepcionales (despido incausado); sin embargo, esta es insuficiente frente a los trabajadores cuyo record laboral supera los ocho años de servicio ante un mismo empleador. Es factible realizar modificaciones al Art. 38º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo referente a la ampliación o desaparición del tope indemnizatorio, pues la realidad económica y social actual lo permite. Países con un sistema jurídico parecido al peruano, tales como Brasil, Bolivia, Argentina, Chile y España tiene un margen más amplio de reconocimiento indemnizatorio ante un despido arbitrario.

(Rivera Tantaruna, 2017), en su tesis “La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del

Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco" en la universidad Ricardo Palma en el año 2017; concluye en que, El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional. Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen. El Tribunal Constitucional, reconocía el derecho a la reposición al puesto de trabajo al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo en diferentes Sentencias. Ahora, debido al Precedente Vinculante recaído en el Expediente 5057-2013-AA/TC "Caso Huatuco", que fija un nuevo tratamiento, donde el trabajador no solo deberá demostrar la desnaturalización del contrato, sino, el haber ingresado a la Carrera Administrativa mediante concurso público y abierto de méritos. Sí, solo se demuestra la desnaturalización del contrato de trabajo, el trabajador no podrá exigir el derecho de reposición, y tendrá la opción, que mediante proceso abreviado solicite la indemnización por despido Arbitrario. El Precedente Vinculante tiene efecto retroactivo, es decir, deberá ser aplicado en procesos ya iniciados. Además, determina, que las demandas que no demuestren este nuevo requisito serán

declaradas Improcedentes. Los aportes al derecho que realizo, tienen como fin, reconocer la desnaturalización de los contratos de trabajo en el Sector Púbico, y como resultado de ello, el trabajador debe ser repuesto al puesto de trabajo. Es una realidad jurídica, que no está estipulada en ningún cuerpo normativo laboral público. El trabajador o servidor público no puede ser restringido de sus derechos laborales, por los malos manejos del Estado en las contrataciones laborales.

(Huanayque Condori, 2017), en su tesis “Análisis De Los Criterios Interpretativos Del Despido Fraudulento En La Jurisprudencia Peruana Y Su Aplicación En Los Juzgados Laborales De La Corte Superior De Justicia De Arequipa” en la universidad Cesar Vallejo en el año 2017; concluye que, - La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente TUO de la LPCL para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario. De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo;

además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento. La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto. Se ha podido observar que algunos criterios de aplicación del despido fraudulento por parte de los juzgados laborales de la CSJA determinan como pretensión distinta a la reposición la nulidad, la invalidez o la inaplicación de la carta de despido, sin tomar en cuenta que los mismos constituyen categorías jurídicas utilizadas indistintamente por el Tribunal Constitucional para declarar ineficaz el despido fraudulento como también la Corte Suprema ha precisado para sustentar la pretensión de reposición de acuerdo al nuevo marco normativo procesal establecido en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los principios procesales que en el mismo subyacen.

2.1.3. A Nivel Local

No se encontró trabajos de investigación en el ámbito local.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Régimen Laboral de los Trabajadores Municipales

Anteriormente, se utilizaba el término “empleo público” para designar al sistema de gestión de personas que trabajan en el Estado. Así, con este término, se enfatizaba en los derechos de los trabajadores y se otorgaba poca relevancia a los deberes de quienes trabajan en el Estado hacia la sociedad. Por ello, en el presente informe, se cambia dicho enfoque al utilizar el término “servidor público” para enfatizar en la naturaleza de servicio hacia los ciudadanos de la labor que realizan quienes trabajan en el Estado.

La gestión de los servidores públicos es compleja producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego y que distorsionan el sistema de remuneraciones. Asimismo, este desorden normativo conduce a que algunos regímenes especiales no se encuentren bajo el ámbito del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, sino que se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades.

La falta de organización en el Estado para contar con políticas de gestión de recursos humanos coherentes y sostenibles dio lugar a un sistema en el que confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de los servidores públicos (régimen laboral público administrativo, régimen laboral de la actividad privada, régimen especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel

interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno).

Servidor Público: Son aquellas personas (obreros y empleados) que independientemente del régimen laboral en que se encuentren, mantienen vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con los gobiernos locales, y en virtud a ello ejercen funciones de naturaleza permanente o temporal en las municipalidades (nombrados y/o contratados).

2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo

La prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración Son los elementos esenciales que tipifican y definen un Contrato de Trabajo.

2.2.2.1. Prestación de Servicios

El trabajo se realiza en forma personal y directa, el servicio que brinda el trabajador puede ser manual o intelectual; señalando Sanguineti al respecto que: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”; precisa el laboralista Jorge Toyama que la prestación de servicios es personalísima “intuito personae”, no admitiendo delegación a terceros, a diferencia del contrato familiar en que la prestación de servicios es realizada por varios miembros de la familia, en el contrato de trabajo como regla general la prestación de servicios es personalísima.

Algunos autores como Jorge Toyama señalan “la amenidad” como una característica especial del contrato de trabajo ligado con la prestación de servicios, en cuanto el servicio se presta por cuenta ajena, siendo un trabajo prestado a favor de otra persona, en que los beneficios, resultados, frutos, rentabilidad del trabajo le pertenece al empleador, quien también asume los riesgos que acarrea la realización del trabajo (por ejemplo pérdidas económicas, responsabilidad civil contractual y extracontractual, etc.).

2.2.2.2. La Subordinación

Este elemento es considerado como determinante del contrato de trabajo, que lo distingue de los contratos de obra, de locación de servicios u otros tipos de contrataciones con obligación de hacer incluso intuito persona. Por la subordinación el trabajador presta su servicio bajo dependencia, órdenes, fiscalización y facultades sancionadoras del empleador; Luque Parra describe la subordinación como un poder privado en el ámbito del desarrollo de actividades del empleador, indica que es “Un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”. Cabe anotar que la subordinación está en relación al desarrollo de actividades laborales y prestación del servicio, conforme a las facultades reconocidas en el sistema laboral al empleador, las que deben desarrollarse conforme al derecho constitucional de respeto de la persona humana y de su dignidad – artículo 1° de la Constitución Política-. El trabajador ejecuta la actividad

laboral en forma subordinada de acuerdo a las órdenes y disposiciones del empleador quien detenta la dirección con potestades para determinar la forma y modo de prestar el servicio, de fiscalizar (controlar el cumplimiento del servicio) y sancionar (conforme a un Reglamento Interno de Trabajo y legislación laboral). Conforme al artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR *"por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador".* Asimismo, la ley faculta al empleador a regular y modificar los horarios, forma y modalidad de realización del trabajo: "El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

2.2.2.3. La remuneración

Es la contraprestación económica que el empleador abona periódicamente al trabajador a cambio de su trabajo. Este es un elemento también característico y propio del contrato de trabajo, que como se tiene dicho es oneroso, siendo el interés y finalidad económica perseguida por la persona que presta su esfuerzo físico o intelectual en una relación jurídica laboral, el obtener una contraprestación por el servicio que presta. Señala el laboralista Jorge Toyama que uno de los temas centrales en la relación laboral reside en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos

que perciben los trabajadores; como ya los hemos señalado la remuneración constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, El autor antes citado señala que las prestaciones que percibe el trabajador deben ser calificadas “en principio, dado el concepto “totalizador” y la “vis atractiva” o la concepción total y comprensiva de cuantos beneficios perciba como contraprestación de sus servicios, como remunerativas”, con carácter contraprestativo. El derecho a recibir una remuneración por la prestación laboral encuentra protección constitucional en el artículo 24 que establece: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

2.2.3. Regímenes de Contratación Municipal

Los recursos humanos en las municipalidades inician su vinculación con estas mediante una diversidad de regímenes y procedimientos para cada uno. En lo sucesivo mostraremos tanto las modalidades de vinculación laboral y de servicios con los gobiernos locales, así como los procedimientos que conllevan a formalizar este vínculo.

2.2.4. Régimen Laboral Público

Es por naturaleza el régimen laboral de las municipalidades, puesto que así está reconocido en el artículo 37° de la LOM de modo que, la Ley

de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Púbico – Decreto Legislativo N° 276, contiene diversas modalidades de vinculación con el personal. Dentro del régimen laboral público general podemos encontrar las siguientes categorías de empleados públicos:

- **Funcionarios:** Son aquellos empleados públicos que pueden provenir de elección popular (autoridades) o también se aplica como definición a aquellos designados por las autoridades para ocupar cargos directivos o de confianza.
- **Servidores contratados:** A diferencia de los servidores nombrados, los servidores contratados no se encuentran incluidos en la carrera administrativa. La contratación de servidores se realiza para contar con personal que se requiere para labores esenciales o para actividades no esenciales o permanentes de la institución.

Labores esenciales o permanentes	Labores no esenciales o no permanentes
Labores propias de actividades de la municipalidad de carácter indefinido en el tiempo.	Los trabajos para una labor determinada en el tiempo.
Las funciones que ejercen los servidores responden a actividades previstas en los instrumentos de gestión.	Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
Labores que involucran servicios que no se deben paralizar en el municipio.	Labores eventuales o accidentales de corta duración

Cuadro elaborado por: CASTRO POZO CHÁVEZ, Hildebrando.

- **Servidores nombrados:** Son denominados empleados públicos pertenecientes a la carrera administrativa, la misma que tiene por objeto la incorporación permanente de personal al servicio público. El personal que se incorpora a la carrera administrativa lo hace para efectos de adquirir los derechos y prerrogativas propias de este régimen, que incluye la posibilidad de progresión en la carrera, la estabilidad laboral, a ser capacitado, etc. La incorporación a la carrera administrativa se hace de dos formas por concurso abierto para ocupar plazas disponibles o por evaluación para aquel personal contratado que tenía el mínimo de 3 años consecutivos de servicios.

2.2.5. Régimen Laboral Privado de los Obreros Municipales

Los obreros municipales se encuentran dentro del régimen laboral privado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-PCM, lo que representa el régimen laboral general para los obreros municipales. Por lo tanto, al ser un régimen laboral distinto al contemplado en el Decreto Legislativo 276, no les alcanza la posibilidad de pertenecer a la carrera administrativa ni les es aplicable los mismos procedimientos y prerrogativas que al personal sujeto al régimen laboral público. En estos casos encontramos a servidores que por la naturaleza de sus funciones no podrían ascender en una carrera administrativa y que prestan servicios que no se encuadran en ningún grupo ocupacional (profesional, técnico o auxiliar). Aquí tenemos a

trabajadores que se desempeñan en funciones de limpieza, seguridad, serenazgo, cuidado de áreas verdes, entre otros.

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

La contratación temporal del personal en el régimen laboral privado debe sujetarse a las limitaciones sustanciales y formales establecidas en la legislación, respetando el principio de causalidad a efectos de evitar la desnaturalización de los contratos celebrados.

Las contrataciones de personal en el régimen laboral privado deben sujetarse a las disposiciones que regulan el ingreso a la administración y que determinan la existencia de una relación de servicio público válida.

De otro lado, la misma norma establece en su último párrafo que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Dicho régimen laboral de la actividad privada se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo Título II –Del Contrato de Trabajo- se regula, entre otros temas, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, los derechos de los trabajadores y el cese colectivo, entre los artículos 37° a 95° de la mencionada norma legal.

Marino Pineda alude la STC 01506-2011-PA/TC en el que “El Colegiado considera que el Contrato Administrativo de Servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúo laborando después

de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios.”

2.2.6. Contratación de Consultores

La contratación de consultores es una modalidad por la cual las municipalidades se agencian de personal altamente calificado o especializado para el cumplimiento de determinados servicios que coadyuvarán al ejercicio de otras actividades posteriores; en tal sentido, la idea de contratar un consultor es que este pueda prestar servicios concretos que la municipalidad ha identificado que no se puede suministrar con el personal con que cuenta. Los servicios de consultoría abarcan una gran cantidad de materias, como por ejemplo asesorías legales, elaboración de propuestas de proyectos de inversión, consultoría de obra, elaboración de instrumentos de gestión, asesorías técnicas especializadas, propuesta de políticas o planes, diagnóstico de la gestión municipal, entre otras temáticas. El consultor no ejerce funciones de naturaleza permanente, ni tiene dependencia funcional como sí la tienen los empleados públicos municipales que precedieron a esta modalidad de contratación; por tanto, no es primordial para la municipalidad conocer cómo el consultor cumple sus obligaciones (siempre en el marco del contrato), sino los resultados que se desprenden de sus obligaciones. En tal medida, dado que los consultores no tienen vínculo laboral con la entidad pública contratante, y por la naturaleza de sus servicios, su contrato se encuentra enmarcado en la Ley de Contrataciones del Estado – Decreto Legislativo N° 1017.

2.2.7. Los Contratos PNUD y FAG

Paralelamente al régimen laboral de la actividad privada y a los contratos por servicios no personales, se utilizaron otras modalidades de contratación efectuadas a través de organismos internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG). En el caso del PNUD, los contratos son utilizados para financiar gasto de personal que presten servicios profesionales en el Estado, principalmente, de funcionarios de alto nivel. El pago de planillas es administrado directamente por cada entidad y, en consecuencia, coexisten tantas formas de pago como entidades existentes. El FAG38 se diferenció del resto en que no estuvo dirigido a dotar de personal a las entidades públicas, sino a financiar gastos de personal que prestara servicios técnicos y profesionales, básicamente, de la plana directiva. El sistema de planillas es administrado por el MEF, sin que existan requisitos mínimos para el personal FAG. Estas modalidades generan mayor desorden y heterogeneidad de pagos de remuneraciones en la administración pública.

2.2.8. Servicios no Personales, Servicios por Terceros o Locación de Servicios

Los contratos de naturaleza civil aún se mantienen en uso por parte de la administración pública, permitiendo la contratación de servicios para actividades no permanentes de la municipalidad, sin la necesidad de seguir un procedimiento largo ni de vincular permanentemente a la municipalidad con el servidor contratado. Estos tipos de contratos tienen utilidad para

obtener servicios, sean especializados o no, que tengan una corta duración y que sean de urgente atención. En tal medida, se puede contratar servicios que requiera la municipalidad cuya contratación se realice de forma inmediata para resolver necesidades no programables. Ahora bien, lo cierto es que, por muchos años los servicios no personales, los servicios por terceros y la locación de servicios fueron modalidades de contratación muy usados por la administración pública para contratar servicios permanentes y solo con la creación del Contrato administrativo de servicios (CAS), se pudo disminuir el uso de los contratos civiles. Sin embargo, e3iste la posibilidad de contratar bajo estas modalidades en aquellos casos en los que el servicio requerido involucra montos inferiores o iguales a 3UITs, puesto que de ser superior a dicho monto el contrato se sujetaría a la Ley de Contrataciones del Estado en aplicación de su artículo 3.3 literal h). En el caso de los contratos inferiores o iguales a 3 UITs se puede aplicar el mismo procedimiento utilizado para la contratación de consultores por montos similares, conforme a la directiva interna. Base Legal: Código Civil, artículos 1764 y siguientes. Ley de Contrataciones del Estado – D.L. N° 1017, artículo 3.3 literal f).

Los contratos de naturaleza civil aún se mantienen en uso por parte de la administración pública, permitiendo la contratación de servicios para actividades no permanentes de la municipalidad, sin la necesidad de seguir procedimiento largo ni de vincular permanentemente a la municipalidad con el servidor contratado. Estos tipos de contratos tienen utilidad para obtener servicios, sean especializados o no, que tengan una corta duración y que sean de urgente atención. En tal medida, se puede contratar servicios que

requiera la municipalidad cuya contratación se realice de forma inmediata para resolver necesidades no programables.

2.2.8.1. Contrato de Locación de Servicios

El contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el Título IX de Prestación de Servicios de la Sección Segunda del Libro VII del Código Civil, constituyendo contrato nominado cuyo objeto es la prestación de servicios. El artículo 1755 del Código Civil establece que por la prestación de servicios se conviene que estos o su resultado sean proporcionados por el prestador comitente. Las modalidades de prestación de servicios nominados vienen a constituir la locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro.

De acuerdo a la norma sustantiva –articulo 1764 Código Civil-, por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. La ausencia de subordinación es la característica diferenciadora de la locación de servicios respecto al contrato de trabajo.

Estando ante un tipo contractual por el cual una persona presta servicios a favor de otra persona natural o jurídica, los servicios pueden ser materiales o intelectuales, el servicio puede ser remunerado o no, y cuando lo fuere este se pagará después de efectuado el servicio o aceptado su resultado; se admite de acuerdo a la naturaleza del servicio, la costumbre que el servicio sea pagado por adelantado o periódicamente. A diferencia de los otros contratos nominativos de prestación de servicios, en la locación

de servicios el locador debe prestar personalmente el servicio, sin embargo, se admite bajo su responsabilidad y dirección que reciba la colaboración de otras personas, siempre que ello se encuentre permitido por el contrato, usos y/o naturaleza de la prestación. La remuneración se fija por común acuerdo de las partes, y en el caso que no se hubiere acordado, se determina según las tarifas profesionales, usos, de acuerdo a la calidad, entidad y demás circunstancias del servicio. La prestación de servicios bajo esta modalidad está sujeta a un plazo máximo de seis años en el caso de servicios profesionales, y de tres años en otro tipo de servicios.

Estando ante un contrato de naturaleza civil, que se perfecciona con el consentimiento de las partes, siendo consensual, bilateral, con obligaciones recíprocas, prestación de servicios –materiales o intelectuales-, en forma personal –con o sin auxiliares o colaboradores a cuenta del locador, y contraprestación de una retribución, llámese remuneración, honorarios, etc.

No hay relación de dependencia ni subordinación entre el locador –que presta el servicio-, con el conductor –que recibe el servicio-; el locador es independiente en relación a la otra persona, tampoco recibe órdenes de ella ni está sometido a su dirección, la obligación contractual del locador es prestar el servicio –resultado- en los términos contractuales convenidos. La locación de servicios definitivamente no es un contrato de trabajo, sin embargo, en la práctica y realidad se suele usar esta figura contractual para encubrir una relación laboral en perjuicio del trabajador.

STC 00112-2011-PA/TC El Contrato Administrativo de Servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúo laborando después

de la fecha de vencimiento del plazo, este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del D.S. 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal.

2.2.8.2. Las Contrataciones por Servicios no Personales (Snp)

Las entidades que no adoptaron el régimen laboral de la actividad privada recurrieron a otra modalidad de contratación llamada servicios no personales (SNP) para satisfacer las necesidades de contratación de personal al interior de las entidades públicas, en un contexto de prohibición de incorporar personal permanente en ellas. El régimen laboral de la actividad privada y contratos por SNP se sujetan a principios, criterios y normas disimiles entre sí. Mientras que el primero está regulado por el derecho laboral Decreto Legislativo 728, los SNP no corresponden a ninguna regulación específica. Los SNP son contratos de naturaleza civil, bajo el amparo del Código Civil y la Ley de contrataciones del Estado, por tanto, constituían una relación civil autónoma y no recibían ningún beneficio propio de una relación laboral (ni social ni pensionario). El uso de esta modalidad de contratación de personal en el Estado comenzó a proliferar desde los años 90, llegando en el año 2004 a representar el 10 por ciento (61 mil trabajadores) del total de servidores públicos activos. El pago de honorarios a trabajadores bajo la modalidad de SNP era particularmente desordenado, incluso más que en las entidades regidas por el régimen laboral de la actividad privada, pues al tratarse de una relación no laboral,

no existía la obligación de las entidades públicas de contar con escalas de pago para los SNP. Por ello, la retribución mensual era establecida de forma particular en el contrato de cada persona.

2.2.9. Cuadros Comparativos De Los Distintos Regímenes

Régimen	Base Legal	Derechos	Procedimientos de ingreso y cese
Funcionario	TUO de la Normativa del Servicio Civil - D.S. N° 007-2010-PCM Reglamento –D.S. N° 005-90-PCM	Todos, excepto la sindicalización, estabilidad laboral y participar de la carrera administrativa.	Ingreso: Designación. Cese: Retiro de la designación (recordar que si el servidor es de carrera, al cesar la designación retorna a la carrera.
Servidor Nombrado	TUO de la Normativa del Servicio Civil - D.S. N° 007-2010-PCM Reglamento –D.S. N° 005-90-PCM	Todos.	Ingreso: Concurso. Cese: Procedimiento administrativo disciplinario.
Servidor contratado	TUO de la Normativa del Servicio Civil - D.S. N° 007-2010-PCM Reglamento –D.S. N° 005-90-PCM	Todos, excepto: - El derecho a ser cesado con procedimiento administrativo disciplinario si no se tiene un (1) año de servicios esenciales y continuos; y, - El derecho a participar de la	Ingreso: Concurso. Cese: Procedimiento administrativo disciplinario si su contrato tiene más de (1) año de vigencia. Mediante no renovación si concluye el plazo del contrato o mediante comunicación motivada si el contrato

		carrera administrativa si no tiene tres (3) años de servicios.	tiene menos de (1) año de vigencia.
Contratado por CAS	D.L N° 1057. Reglamento D.S. N° 075-2008-PCM	Todos, excepto: - Estabilidad Laboral. - Participación en la carrera administrativa. - Vacaciones solo 15 días al año.	Ingreso: Concurso Cese: No renovación si vence el plazo del contrato. Si se concluye el contrato antes del término del plazo se debe comunicar las obligaciones que se están incumpliendo y de persistir estas omisiones, se procede a comunicar la conclusión del contrato.
Obreros municipales	TUO del D.L. N° 728	Todos, excepto: - Participación en la carrera administrativa. -Estabilidad laboral por el tiempo que dure su contrato, hasta un máximo de (5) años en los que se convierte en contrato a plazo indefinido.	Ingreso: Concurso Cese: No renovación si vence el plazo del contrato. Si aún no vence el plazo del contrato se debe comunicar incumplimiento de obligaciones y si persiste esta omisión, se puede comunicar la conclusión del contrato. En caso de superar los 5 años de contrato, solo se puede cesarlo mediante un procedimiento similar al disciplinario.
Consultores	D.L. N° 1017	Ninguno, solo aplican los derechos	Ingreso: Proceso de selección.

	Reglamento D.S. N° 184-2008-EF	contemplados en el contrato de servicios y la normativa especial.	Cese: Fin del plazo de vigencia del contrato. En caso de no cumplir sus obligaciones, se le debe requerir notarialmente el cumplimiento de las mismas y de persistir en un plazo de ley, concluir el contrato.
Locadores de servicio	Código Civil artículos 1764 y siguientes	Ninguno, solo se aplican los derechos contemplados en el contrato de servicios y la normativa especial. Excepcionalmente, si existe sentencia judicial en el caso en particular, se reconocen los derechos ahí expresados.	Ingreso: Contratación directa. Cese: Fin del plazo del contrato. Si el cese es anterior al término del plazo, se debe requerir el cumplimiento de sus obligaciones, y después del plazo debido, determinar la conclusión del contrato.

2.2.10. Variable Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, toda persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato,

salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta. Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado. Martín Carrillo, laboralista peruano nos indica sobre el tema ***"...es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada "estabilidad de entrada") y en el despido (con la llamada "estabilidad de salida").***" Es todo nos conlleva que en inicio un trabajador debe primero adquirir la estabilidad, la estabilidad de entrada y ésta la adquiere superando el periodo de prueba que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado. Es decir no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ello, más aun cuando la legislación laboral peruana y comparada permite al empleador, que dentro del periodo de prueba pueda prescindir unilateralmente al trabajador. El artículo 10º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa: "El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso

las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección." En si la norma laboral indicada, permite que el periodo de prueba pueda prorrogarse por acuerdo de las partes, trabajador y empleador, cuando así se consideren más que todo en trabajadores calificados. En casos de que se le prescinda sus servicios a un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, que labore mínimamente cuatro horas, tiene derecho a que se le abone el pago de su compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas. Explicando el tema de la estabilidad en el empleo, Alonso García laboralista español, las cuales las comparto indica que los ordenamientos jurídicos acusan su tendencia protectora del trabajador, y que la estabilidad del empleo se adquiere en ciertos casos, cuando el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. Por su parte Neves Mujica, ayuda a complementar la idea de la estabilidad de entrada, cuando sostiene que en ésta se da preferencia por la contratación de duración permanente sobre la temporal. En fundamento de la estabilidad laboral en un país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva estabilidad familiar, social, económica.

2.2.10.1. Estabilidad Laboral

Un trabajador CAS puede laborar por años para una institución pública al igual que otros trabajadores a plazo fijo, pero este nunca adquirirá la estabilidad laboral ni accederá a un régimen a plazo indeterminado. En el caso del contratado a plazo fijo del régimen 276, a los tres años tiene derecho a ser evaluado para pasar a la carrera administrativa y como tal a plazo indeterminado. Teniendo señalado el artículo 15 que "La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos". El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, tenía previsto en el artículo 40.- El servidor contratado a que se refiere el artículo puede ser incorporado a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó, en caso de existir plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral, después del primer año de servicios ininterrumpidos. Normas que brindan estabilidad laboral al servidor público contratado, para ser incorporado a la carrera pública, en consonancia con el principio de continuidad en la relación laboral. El contratado a plazo fijo del régimen 728 le basta laborar un solo día sin contrato (cuyo plazo supera el periodo de prueba), para que este se desnaturalice y el trabajador pase a plazo indeterminado; pues como se tiene dicho, este régimen también tiene por regla general la contratación a plazo indeterminado, adoptando el principio de continuidad

antes referido. Las excepciones constituidas por la contratación a plazo fijo y modales, son 58 El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, estable en el artículo 40.- El servidor contratado a que se refiere el artículo puede ser incorporado a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó, en caso de existir plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral, después del primer año de servicios ininterrumpidos estrictamente formales, por lo que la falta de contrato conlleva a la incorporación del trabajador a la regla general preservando el tracto sucesivo en la prestación del servicio. Los procesos judiciales dan cuenta de la situación actual de los trabajadores que pasaron del contrato de locación de servicios al CAS, que pese a los varios años de servicios, no gozan de estabilidad laboral.

En la STC N° 03818-2009-PA/TC de fecha 12 de octubre del 2010, en la demanda formulada por un trabajador de COFOPRI solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario, habiendo laborado bajo contratos de locación de servicios, pero realizando labores de carácter permanente, bajo subordinación y dependencia, con más de nueve años de servicios para la entidad administrativa; el Tribunal Constitucional se sustentó en la STC N° 00002-2010-AI/TC para declarar infundada la demanda, señalando que el CAS es un contrato de trabajo de reglas especiales, a plazo determinado, que el régimen encuentra una protección adecuada contra el despido arbitrario con el pago de una penalidad equivalente de dos remuneraciones como máximo; el Tribunal no les reconoce derecho a la reposición vía amparo brindándole un tratamiento diferente a la del trabajador contratado a plazo fijo en el régimen 728 cuyas demandas sin

son protegidas en la vía constitucional del amparo. El Tribunal indica que al haber suscrito el trabajador un contrato CAS se produjo una novación (fundamento sexto) por lo que las contrataciones anteriores solo le dan derecho al reconocimiento de beneficios sociales, mas no a la reposición laboral; quedando el demandante desamparado ante el despido arbitrario.

En otro caso STC N° 00604-2011-AA de una trabajadora de la Secretaria Nacional de Adopciones – Ministerio de la Mujer, que estuvo contratada por locación de servicios y posteriormente por contratos administrativos de servicios, el Tribunal también declaro infundada la demanda, siendo más directo al "señalar que con los contratos administrativos de servicios (….), queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que culminó al vencer el plazo establecido en su último contrato administrativo de servicios. Por lo tanto, habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral de la demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Siendo ello así, la extinción de la relación laboral de la demandante no afecta derecho constitucional alguno, por lo que no cabe estimar la demanda" (fundamento cuarto). El voto singular expresa que las limitaciones o intervenciones en determinados derechos laborales por parte del CAS resultan justificadas por las razones expresadas en la STC N° 00002-21010-PI/TC, que "ello sólo resulta legitimo en el contexto actual de tránsito hacia mejores condiciones laborales, pero si dichos limites se mantienen indefinidamente resulta claro que se estarían convirtiendo en discriminatorias".

En uno y otro caso discrepamos que se pueda admitir una situación de evidente y manifiesta discriminación, y más aun existiendo la obligación de optimización de los derechos fundamentales laborales, no se debió permitir una norma que signifique un retroceso en la protección de los derechos laborales -como es el derecho a la estabilidad laboral- en comparación a los regímenes válidos y legales que coexistían en el sector público, vale decir el 276 y el 728, el otro tipo de contratación, como lo ha admitido el Tribunal, era un fraude a la ley, y no se puede comparar ni establecer progresividad en relación con un fraude a la ley.

2.2.10.2. La Regulación de la Estabilidad Laboral en la Internacional Del Trabajo (OIT).

Veamos previamente ante de ingresar a la legislación peruana, su regulación internacional, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, ha sido el ente rector de la regulación de los temas laborales en el mundo. Y el tema de la estabilidad laboral, no lo ha sido ajeno y ella fue contemplada en el convenio de la OIT. Número 158 la misma que no fue ratificada por el Perú, el Convenio 158 de la OIT, se refiere sobre la Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que data de junio del año de 1982, la misma que es complementaria a la Recomendación 119, de la OIT. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, del año 1963. Es decir en ambos casos solo se aborda la estabilidad de salida, la misma que está relacionada al despido, sin embargo la estabilidad de entrada, no fue contemplada por la OIT. Nos preguntamos porque la OIT, no regulo la

forma de adquirir la estabilidad laboral, considero al ser un tema muy polémico, deja que los Estados regulen internamente dicho aspecto. Y sobre la estabilidad de salida, es decir en el tema del despido la recomendación, indica en el punto 2.1. “No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.”. Sobre este tema las últimas dos constituciones peruanas, la regulan en el tema de trabajo. Sobre el enfoque de la estabilidad en el mundo, actualmente ha cambiado si antes se buscaba la estabilidad en el empleo, asegurando tener “ trabajo “ durante la vida laboral de una persona, y así tener la seguridad económica personal, familiar, social. Ahora en que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan ser estables, surge el tema de que la estabilidad, resulte ser un asunto secundario, por cuanto ahora la mayoría de los jóvenes peruanos desean a como dé lugar “trabajar” y es común de que pasen de una empresa a otra, y es tan alta la demanda laboral que el mercado laboral peruano no llega abastecer y si obtienen trabajo dependiente en muchos casos la remuneración es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar; ello ha generado que los jóvenes peruanos en muchos casos emigren al exterior, en búsqueda de empleo. Entonces resulta ser que el tema de estabilidad laboral, es un caso que solo atañe a un pequeño porcentaje de trabajadores, que no es la mayoría.

2.2.10.3. La Estabilidad Laboral en el Perú en la Constitución Política de 1993.

La regulación del tema de la estabilidad laboral en la Constitución Política de 1993, es muy diferente a la Constitución de 1979. En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49º lo siguiente: **"El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada**". Es decir, la constitución de 1979, no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa. Tal como también lo indica Jorge Toyama refiriéndose a los derechos individuales de los trabajadores de la Constitución de 1979, expresa, "...**conviene anotar que la Constitución reconocía las dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la salida.".** Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27º, ***"la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario."*** Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo considero importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado. Pasco Cosmópolis, refiriéndose sobre el tema indica que la Constitución de 1993, ha morigerado la expresión, indicando que ésta se ha dado en dos formas, siendo la primera que no menciona explícitamente la estabilidad y en la

segunda la referida a la frase que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario, y que la ley debe explicar los alcances de dichos conceptos.

El principio de la estabilidad, por último, supone que quienes reciben un nombramiento definitivo como funcionarios tienen garantizada su permanencia dentro del servicio civil. En términos concretos, este principio implica que los funcionarios públicos no pueden ser removidos de sus puestos a consecuencia de cambios: i) en el entorno político de sus organizaciones, relacionados con los ciclos electorales o las transformaciones internas de la élite gobernante; o ii) en las esferas administrativas, vinculados a la renovación de los cuadros directivos de la organización o la salida de los superiores jerárquicos (inmediatos o no) de los funcionarios.

2.2.11. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es un régimen laboral público especial que tiene dos objetivos principales. El primero, formalizar bajo un régimen laboral especial a las personas contratadas para el Estado bajo modalidades civiles que prescindían de las formalidades y reconocimiento de derechos laborales. La segunda razón para la creación delos CAS, desde el punto de vista institucional, es la mejora de la organización de los recursos humanos en las entidades públicas, puesto que las modalidades civiles no permitían a los servidores contratados una serie de situaciones necesarias como por ejemplo ser beneficiados con

actividades de capacitación, integrar comités o comisiones especiales, entre otros aspectos. Mediante el régimen CAS se puede contratar a servidores para que presten diversos servicios dado que este régimen no restringe las funciones que desempeñará el servidor CAS, por el contrario, permite una gama abierta de labores que se pueden desempeñar. En tal sentido, consideramos que se puede contratar asesores, personal de apoyo de las gerencias, personal obrero, entre otros. La base legal que resulta los procedimientos de contratación por CAS es el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008/-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Además, para efectos del contenido formal del contrato CAS, mediante Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM se aprobó el modelo de contrato.

Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley 29849, se estableció la eliminación progresiva del D.L. 1057 y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad. En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. De acuerdo con su reglamento, el régimen CAS no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los siguientes casos:

- Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad;
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos;

- Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado;
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial y
- Contratos de modalidades formativas.

2.2.11.1. Organización del Régimen de Contratación Administrativa de servicios

La modalidad CAS fue creada en reemplazo de los servicios no personales (SNP), modalidad contractual creada en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y crear un mercado laboral más flexible. En este contexto, es preciso resaltar que el régimen CAS supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable. A partir de 2010, debido a una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, CAS debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal. Al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley 29849 establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. En cuanto a la distribución según grupo ocupacional, la mayoría de servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenece a los grupos ocupacionales técnicos y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y

funcionarios (2%). Cabe anotar que no se puede especificar la categoría ocupacional de un 6% del personal CAS.

2.2.11. 2. Régimen Laboral Especial, Discriminatorio y Marginal del Cas

Primera etapa problemas encontrados antes de la expedición del cas (snp) el *Cierre del ingreso a la carrera administrativa, d*esde la Ley de Presupuesto de 19229, todas las leyes de presupuesto han considerado normas de austeridad orientadas a mantener bajo control el gasto de personal. Estas normas incluyeron las siguientes prohibiciones: Efectuar nombramientos y reasignaciones de personal, celebrar nuevos contratos de personal bajo cualquier forma o modalidad, crear, modificar o recategorizar plazas, incrementar remuneraciones y efectuar gastos por concepto de horas extraordinarias, efectuar pagos provisionales con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones y adelantos por compensación de tiempo de servicios (CTS), acordar reajustes de beneficios sociales, mejoras de condiciones de trabajo u otros beneficios cualesquiera que fuera su modalidad y periodicidad y realizar incrementos de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerios y movilidad en los gobiernos locales sujetos a ingresos propios.

Para la contratación de personal bajo la modalidad de Servicios No Personales: No se establecieron lineamientos a seguir para que dicha contratación se pudiese llevar a cabo de una manera equitativa, sin vulnerar el espíritu de las normas de contratación de personal en la Administración Pública, ni de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Desorganización en la Administración Pública: Debido al deficiente control de personal causado por la coexistencia de distintos regímenes de contratación, tales como el Régimen Público - Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el Régimen Privado - Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo, sus excepciones88 y la contratación por SNP.

Debido a la coexistencia de dichos regímenes de contratación: Se fue diluyendo el concepto de "Carrera Administrativa", perdiéndose así toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales, encargo que quedó dentro de la órbita de decisión de cada entidad y dentro de un panorama presupuestal tan penoso que en gran número de casos quedaron en abandono; pues tal y como se comentó, por razones de austeridad fiscal desde la segunda mitad de la década de los 80 las leyes de presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o a la contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales de presupuesto establecieran prohibiciones a efectuar nombramientos y celebrar nuevos contratos de personal bajo cualquier forma o modalidad.

Las constantes restricciones presupuestales: Que se vinieron dando en el Perú, por lo menos en los últimos quince años, provocaron que la mayor parte de entidades públicas, sobre todo en las que el personal estaba sujeto a la Ley de Carrera Administrativa, recurrieran a la modalidad de captación de personal indispensable para la continuidad de su funcionamiento mediante los contratos de Servicios No Personales provocando así la desnaturalización de los mismos. Asimismo, es

necesario mencionar que fueron las propias normas anuales del presupuesto, las que permitieron dicha desnaturalización dado a que todos los años se facultaba a las entidades públicas a prorrogar los contratos de Servicios No Personales sin ser relevante para la prorroga que la prestación de servicios sea autónoma, subordinada o si la labor efectuada fuese de carácter permanente.

Al no haberse contemplado en la normativa de Contratación Pública los procedimientos a seguir para efectuar una debida y calificada contratación ,de personal bajo la modalidad de prestación de servicios no personales, se originó la desnaturalización de dicha modalidad y por lo tanto la vulneración de derechos de los servidores que ingresaron a laboral bajo ese régimen, sufriendo así una suerte de discriminación frente a los trabajadores que sí ingresaron a laborar de acuerdo a los procedimientos del Decreto Legislativo Nº 276 - Ley de Carrera Administrativa y que por lo tanto tenían celebrado con el Estado un contrato de naturaleza laboral y no civil; provocándose con ello un sin número de demandas laborales, que por lo general fueron resueltas en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, dado a que este es un principio fundamental, debido a que basa su aplicación en la veracidad de los hechos constatados por el juez, por lo que tal como lo indica GARCÍA GRANADA, no basta la formulación general del principio, sino es necesario revisar cada situación de modo concreto, acreditar los hechos para que sea evidente e indubitable el reconocimiento de la realidad sobre la formalidad que debe realizar la autoridad administrativa.

Aplicación que, en vez de favorecer al presupuesto del Estado, lo empeoraba a largo plazo, pues los accionantes llegaron a acreditar que el vínculo que los unía con su empleador era de naturaleza laboral y no civil como aparentemente se trató de ocultar; logrando con ello sentencias favorables que los reconocieron como trabajadores del Estado reconociéndoles asimismo y de forma devengada todos sus derechos laborales y beneficios sociales que les correspondían. Todo ello en base a que se calificó la relación jurídica la cual no guardaba relación con su naturaleza, provocando el sometimiento de los SNP a un régimen jurídico que no les pertenecía; por lo que al producirse una discordancia entre lo que los sujetos dijeron que ocurría y lo que efectivamente ocurrió el derecho prefirió lo segundo. Otro problema generado con la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios No Personales, es que la labor que desempeñaba la gran mayoría de servidores era de naturaleza permanente y los servidores estaban sujetos a subordinación; siendo esta última una de las características principales de los contratos laborales y no civiles; es decir la labor del personal contratado bajo estas modalidades era igual a la labor que desempeñaban los trabajadores que ingresaron a laborar para el Estado vía concurso público, quienes a diferencia de los primeros si tenían reconocidos sus derechos laborales al estar registrados en planillas, percibir el pago correspondiente por sus beneficios sociales, bonificaciones, es decir tenían la posibilidad de desarrollar una carrera administrativa y así ascender a mejores puestos de trabajo. Otro problema que generó el Estado al permitir el encubrimiento de verdaderos contratos laborales como de Servicios No Personales fue la incertidumbre que se

creó en los servidores públicos, pues terminó afectando su desenvolvimiento y como consecuencia de este abuso se generaron, como ya se dijo, innumerables procesos judiciales de reconocimiento y cobro de beneficios sociales contra el Estado, los que año a año se fueron incrementando, congestionando así la carga procesal del Poder Judicial.

- **CONSECUENCIAS POSITIVAS**
  - Solo para el Estado, ahorro en costos laborales.
  - Sin perjuicio de ello, la única consecuencia positiva que encontramos a favor de los servidores públicos fue que, a raíz de las demandas interpuestas, los jueces en aplicación del principio de primacía de la realidad pudieron detectar figuras de simulación en la que se encontraban estos servidores, declarando la invalidez del vínculo falso y emitiendo pronunciamientos judiciales positivos que los restituían en sus puestos de trabajo, pero como trabajadores públicos.

- **CONSECUENCIAS NEGATIVAS**
  - Pérdida del concepto de Carrera Administrativa y por lo tanto de la oportunidad de los servidores contratados como SNP a ascender a mejores puestos de trabajo limitando así su capacidad.
  - La desnaturalización de los contratos de Servicios No Personales generó una suerte de discriminación para las personas contratadas bajo esta modalidad, al haberlas colocado en

escenarios sociales desiguales, con casi ninguna posibilidad de desarrollo personal y profesional.

- En vista a la magnitud de utilización de los contratos de Servicios No Personales la jurisprudencia del Tribunal tuvo que – reiteradas veces
- reconocer la desnaturalización de los contratos, cuando el demandante acreditaba que laboró cumpliendo con los tres elementos característicos de la relación laboral, los cuales son la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; ordenando en esos casos la reincorporación del contratado a las planillas del Estado.

2.2.12. Régimen Laboral Especial

Conforme a las características y regulación, el contrato administrativo de servicios -más conocido como “CAS” aunque algunos lo denominan “RECAS” en referencia a Régimen de Contratación Administrativa de Servicios-, constituye un contrato de trabajo de un régimen laboral especial, a plazo fijo, estrictamente formal y exclusivo del sector público. Empero ello no es todo, pues este tipo de contratación especial y su implementación no encuentra justificación legal ni práctica, ha provocado muchas situaciones de injusticia, trato desigual y discriminación, considerando que no solo es un tema de aplicación legal, sino de afectación de derechos constitucionales, vulneración de principios y derechos fundamentales, lo que ha motivado esta investigación.

2.2.12.1. Innecesaria Incorporación de un Régimen Especial

Resulta irregular que en el sector público existan trabajadores de más de un régimen laboral, pues el único régimen laboral legal propio del sector público regulado en el Decreto Legislativo N° 276 en concordancia con el artículo de la Constitución Política referido al ingreso a la carrera pública (la norma constitucional solo excluye de la carrera a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta). El decreto legislativo N° 276 como lo hemos precisado anteriormente, es el régimen legal exclusivo para los trabajadores del Estado, norma denominada Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; norma sui generis destinada a regular el ingreso, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos, entendiendo por servidores públicos a la carrera y a los contratados temporalmente. El decreto legislativo N° 728 regula el régimen propio del sector privado, destinado exclusivamente para el sector privado, para las empresas y empleadores particulares. La incorporación de esta norma para ser aplicada a un grupo de trabajadores que tienen por empleador al Estado no es regular, y se ha debido a decisiones políticas del momento mas no ha consideraciones como criterios técnicos. Por lo que auténticamente la única norma laboral estrictamente prevista para los trabajadores que realizan labores en el sector público y que tienen como único empleador el Estado, es el Decreto Legislativo N° 276. Por lo que la creación e inclusión de un tercer régimen laboral en el sector público lejos de solucionar el problema creado con la incorporación de una norma de naturaleza laboral privativa,

lo complica más, con el perjuicio para los trabajadores que laboran en el sector estatal en diferentes regímenes laborales que no tienen relación con las calificaciones laborales, ni tareas ni niveles; régimen que contradicen a la norma constitucional antes citada.

2.2.12.2. Régimen Discriminatorio y Marginal

El 10 de agosto del año 1970 el Estado Peruano ratificó el Convenio N° 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT. El convenio tenía como consideraciones que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tiene derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades; considera que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el artículo 1.b del Convenio N° 111 precisa, que se entiende por discriminación “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (….)”. Cabe resaltar que de conformidad al artículo 2 del convenio, todo Estado miembro “se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. Asimismo, el artículo 3.b establece la obligación de los Estados Miembro de promulgar leyes que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; y en el

artículo 3.c de derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política. El Convenio número 122 de la OIT Sobre Política de Empleo adoptado el 9 de julio de 1964 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima octava reunión, proclama que “de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que " todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Considera que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Condiciones de equidad, dignidad, bienestar que no se cumple con el decreto legislativo N° 1057, norma que fomenta la desigualdad, discriminación y arbitrariedad; constituyendo una norma inconstitucional por infracción a los derechos fundamentales de las personas humanas que trabajan bajo ese régimen, al derecho a la igualdad y no discriminación, a la protección contra la arbitrariedad. El Estado Peruano ha promulgado una norma creando un régimen especial de contratación laboral que no respeta los derechos fundamentales ni los parámetros de no discriminación laboral del empleado CAS. El diferente tratamiento legal, la desigualdad en los derechos, beneficios sociales y en

la protección contra el despido arbitrario, no son otra cosa que discriminación, como lo tiene señalado la Organización Internacional del Trabajo, al definir en que consiste la discriminación en el empleo y la ocupación: “La discriminación en el empleo y la ocupación ocurre cuando un candidato recibe un trato diferente, o menos favorable, debido a características no relacionadas con sus méritos o los requisitos inherentes al puesto”, señala este organismo internacional que la discriminación puede ocurrir en diversas situaciones y áreas relacionadas al trabajo, entre otras, en el acceso al empleos, así como puede producirse respecto de los términos y condiciones del empleo, como contratación, remuneración, horario de trabajo, descanso, vacaciones pagadas, terminación de la relación laboral. Supuestos de discriminación en que se enmarca el contrato administrativo de servicios. La discriminación laboral es una de la forma más grave de afectación de los derechos fundamentales de la persona humana, señala la OIT: “Quienes padecen la discriminación en el trabajo se ven privados de oportunidades y sufren la violación de sus derechos fundamentales. Ello afecta a la persona en cuestión, además incide negativamente sobre la aportación que podría hacer a la sociedad”.

El centro de trabajo es uno de los ambientes en que las personas pasan y dedican mayor tiempo en relación con sus otras actividades, se convive y comparte experiencias con otras personas, se aprende conocimientos y viven experiencias, señalando con acierto la OIT que “El lugar de trabajo es un punto estratégico para liberar a la sociedad de las discriminaciones. Combatirla en ese entorno permite reducir las desventajas resultantes de la desigualdad que puede haber afectado a las

personas en una etapa anterior de su vida". Interpretación de la OIT del artículo 6to. De los Diez Principios del Pacto Mundial.

2.2.12.3. Diferente Tratamiento Legal del Trabajador Cas

Un trabajador del régimen CAS está sometido a todas las obligaciones, deberes, responsabilidades, prohibiciones, incompatibilidades, infracciones y sanciones que un trabajador del régimen 728 o del régimen 276; incluso teniendo el mismo cargo, las mismas funciones, realizando el mismo horario de trabajo, no reciben igual remuneración ni los mismos beneficios laborales. Cierto, que nuestro ordenamiento jurídico admite diferentes regímenes laborales, y que en el sector público coexisten más de un régimen laboral, pero como se tiene señalado, ello es irregular; por otro aspecto en este tema laboral debe propiciarse la unificación y no a la mayor diferenciación que provoca la creación de un régimen adicional y con tratamiento desigual; el objetivo debe más bien encaminarse a buscar un trato igualitario no mayores diferencias y discriminaciones. Al emitir el Decreto Legislativo N° 1057 no se ha tenido presente "Los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas" que contiene principios laborales que alcanzan no solo a las empresas sino a los Estados cuando actúan como empleadores, prescribiendo el principio sexto la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El Pacto fue elaborado por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, constituyendo en la historia del Derecho al Trabajo y en las conquistas laborales "el instrumento más exhaustivo para la promoción de la dimensión laboral", no solo incluye el

rechazo a la discriminación, también se dirige a políticas generales, promoción y seguridad del empleo, igualdad de oportunidades y de trato, salarios, y relaciones laborales.

2.2.12.4. Desigualdad en los Derechos Reconocidos

Debemos partir del derecho fundamental a la igualdad, teniendo establecido la Constitución Política de 1993 en el inciso 2 del artículo segundo que “Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. El derecho a la igualdad también se proyecta al ámbito laboral conforme al inciso primero del artículo 26 de la Constitución que establece en la relación laboral el respeto al principio de “Igualdad de oportunidades sin discriminación”. No obstante, los trabajadores sometidos al contrato administrativo de servicios no gozan de los mismos derechos que los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, ni de aquellos que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, y no es un tema que se trate solo de regímenes legales laborales diferentes que conviven dentro del sector público, sino de diferenciaciones en el disfrute y protección de derechos fundamentales y laborales en perjuicio de los que están en el régimen CAS. Aún con las modificaciones incorporadas a raíz de la STC N° 00002-2010- AI-TC, y que han sido materializadas con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, el tratamiento del personal CAS es desigual, discriminador y marginal. Este sistema contractual laboral bajo el pretexto que es un régimen especial sometido a reglas especiales, en

principio negó muchos derechos laborales a los trabajadores, pero que debido a la demanda de inconstitucionalidad y la sentencia del Tribunal Constitucional, se tuvo que incorporar modificaciones a la ley para reconocer que era un contrato laboral, reconocer el derecho a la sindicalización, derecho a huelga; el permiso por lactancia materna, la licencia por paternidad; derechos laborales previstos en normas legales específicas de las que eran excluidos los trabajadores con contrato administrativo de servicios.

Empero aún subsisten discriminación en el reconocimiento y disfrute de otros derechos que gozan de protección en normas laborales y constitucionales; como sucede con los derechos de naturaleza laboral que desarrollamos a continuación.

2.2.13. Desprotección Contra el Despido

El trabajador contratado a plazo fijo del sector público tiene sus propias normas que pese a no ser de la carrera pública, lo protegen contra el despido arbitrario; como es el caso del Decreto Ley N° 24041, norma que establece en forma imperativa: “Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”; es manifiesto que el trabajador contratado para laborar en el sector público que tenga más de un año de servicios, no puede ser despedido por decisión unilateral del funcionario público a cargo;

independientemente del régimen laboral, la norma exige para el cese causas justificadas y sujeción al procedimiento previsto en la ley. Norma de cuya protección gozan indistintamente el personal del régimen 728 y 276, a diferencia del personal CAS en cuyo régimen legal del Decreto Legislativo 1057 se permite el despido injustificado –señala la norma: por decisión unilateral y sin mediar causa justificada-, con el cual se da termino a la relación laboral sin que el trabajador goce de la protección de la ley, y aún en contravención a la norma constitucional –articulo 27 ordena que la ley debe otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El trabajador CAS ha sido excluido de esas consideraciones y protección contra el despido, al someterlo a reglas especiales que no le conceden protección contra el despido unilateral y arbitrario; el empleador (entidad contratante) formalmente solo podría despedir al trabajador CAS por causa justificada sustentada en el incumplimiento de las obligaciones –artículo 13.1.f-, también señala la norma que debería notificarle el incumplimiento en un término previo de cinco días para su descargo, sin embargo se permite que el trabajador sea despedido aún sin cumplir el procedimiento previo y aún no mediaré incumplimiento del trabajador. Luis Castillo Córdova señala que el contenido esencial del derecho al trabajo tiene un componente doble, por un lado el derecho de acceso y por otro el derecho de permanencia asegurando el mantenimiento del empleo de los que ya lo posean; indica el autor que para determinar el contenido jurídico del derecho al trabajo, se debe tomar en consideración la norma constitucional –articulo 27- que establece “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”, y la segunda norma constitucional

en la Cuarta Disposición Final y Transitoria que ordena que las normas relativa a derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú; siendo uno de los tratados el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que reconoce la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias, profesión y causa justa de separación, que en caso de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o readmisión en el empleo.

El caso del decreto legislativo materia de análisis, no cumple con la protección y reconocimiento del derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajos; tampoco brinda una adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario o injustificado; la norma establece en caso de despido unilateral e injustificado el derecho del trabajador al pago de la penalidad de dos meses de remuneración en el supuesto de que el plazo del contrato sea por plazo mayor –articulo 13.2 y 13.3 del Reglamento del CAS-.Ese pago de penalidad no tiene en realidad carácter indemnizatorio, sino que al igual de los contratos de locación de servicios, es el pago de las remuneraciones que el prestador del servicio deja de percibir ante la interrupción unilateral del contrato, teniendo mayor ventaja en la locación de servicios pues este recibirá el abono de todas las remuneraciones pendientes de acuerdo a la fecha de vencimiento del contrato, mientras que el trabajador CAS solo tiene derecho al pago de un máximo de dos remuneraciones sin importar que el plazo aun no cumplido

sea por tiempo mayor. Tratándose de la ejecución de una penalidad contractual por incumplimiento del contrato, más no tiene carácter ni naturaleza indemnizatoria. En el caso que no hubiere pendiente plazo mayor, sino únicamente vencimiento del plazo, el personal CAS no recibe ningún pago ni indemnización por el despido. Por lo que el personal de este régimen no cuenta con una adecuada protección cuando se vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su dimensión prestacional de permanencia del trabajador. Cabe traer a colación, que el Tribunal Constitucional ampara de mejor forma el derecho a la permanencia, continuidad, estabilidad del trabajador del régimen privado 728, a quien le reconoce la protección contra el despido arbitrario en la vía de proceso de amparo dejándole al arbitrio de éste, si cobra la indemnización o reclama la reposición laboral; yendo más allá de la protección prevista en la ley, y del mínimo exigido en los tratados internacionales. Circunstancia anotada también por Castillo Córdova cuando desarrolla el derecho fundamental al trabajo, y por Jorge Toyama en su libro “Derechos laborales ante Empleadores Ideológicos”, quienes cuestionan la postura del Supremo Interprete Constitucional en relación al artículo 27 con los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana, que delegan la posibilidad a cada país para regular la protección legal contra el despido arbitrario, y que el legislador nacional habría optado por la indemnización a favor del trabajador despedido; que pese a ello el Tribunal Constitucional ha brindado un contenido único al despido encausado con la reposición al centro de trabajo. Contenido que ahora desconoce en el caso del empleado público del régimen del CAS, no lo protege contra el despido arbitrario,

quien no goza de ninguna de las medidas de protección –indemnización o reposición-, y más aun contractualmente frente a la locación de servicios la desventaja es mayor porque tampoco tendrá el derecho al abono de todas las remuneraciones comprometidas y dejadas de percibir.

2.2.13.1. Desprotección Contra la Arbitrariedad

La falta de protección contra el despido arbitrario nos lleva a un tema de permisión de la arbitrariedad y abuso del poder que se encuentra proscrito en todas sus formas, modos y expresiones en un Estado de Democrático y Derecho Constitucional. En ninguna forma se admite la arbitrariedad de conformidad a nuestro Estado Constitucional, sin embargo, ello resulta lírico cuando se legisla por razones e intereses diferentes a la protección de los derechos de las personas humanas y en este caso del trabajador. Positivizar el despido arbitrario, facultando al empleador –funcionario, a despedir sin causa justificada, sin procedimiento previo y sin razones, es admitir y legalizar la arbitrariedad. Como está sucediendo en muchas entidades del Estado, en que el funcionario de turno aprovecha de esta vía legal para despedir al personal que le incomoda, otras veces por motivos subjetivos o simplemente liberar plazas para ingresar simpatizantes o aliados de su gestión política; con el agravio a los servidores públicos que de la noche a la mañana se quedan sin trabajo perdiendo la fuente de su remuneración que le sirve a su subsistencia personal y familiar, y frustra su realización personal y bienestar; se afecta su derecho a la dignidad. Luz Pacheco Zerga expresa que, en la extensión del respeto de la dignidad humana a todas las ramas del ordenamiento

jurídico, el Derecho al trabajo no se ha quedado al margen, expresa que “El ejercicio de los derechos fundamentales en la relación laboral, manifestación indispensable del respeto a su dignidad, es hoy en día una cuestión central en el Derecho del Trabajo”. Como indica la autora y lo reconoce la Sociología “el Derecho esencialmente es una forma de coexistencia entre los seres humanos que sustituye la violencia por el mutuo reconocimiento. Este reconocimiento del otro como un igual es fundamental en el ámbito jurídico, que adquiere su principal expresión en el deber de actuar de buena fe (…) y en el principio de no discriminación”, expresa la autora que “La ejecución de cualquier contrato y en particular el de contrato de trabajo, exige una actitud de dialogo, de armonización de intereses, que solo será viable en la medida en que se actué con veracidad y lealtad, respetando al otro como si fuera otro yo”.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Municipio,** es la entidad social integrada por tres elementos inseparablescomo la población, el territorio y el poder municipal (capacidad de autogobierno).

- **Municipalidad,** es la institución que en representación del municipio cumple la función de gobierno y administración, con la finalidad de lograr el desarrollo de su circunscripción y satisfacer las necesidades elementales de los vecinos.

- **Gobierno local,** es la autoridad que ejerce la función normativa y ejecutiva del municipio, integrada por el Concejo Municipal (alcalde y regidores) y el alcalde.

- **Régimen laboral**, un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (15 aproximadamente).

- **Régimen laboral municipal,** es el conjunto de funciones y actividades esenciales propias de la municipalidad, realizados por servidores públicos y funcionarios públicos.
  - Estabilidad laboral,
  - Decreto legislativo 276,
  - Decreto legislativo 728,
  - Decreto legislativo 1057

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE LA INVESTGACIÓN

Básica

- **Nivel De Investigación**

Descriptivo.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Transaccional descriptivo.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

170 trabajadores municipales o servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay.

CONDICIÓN LABORAL	DL 276	DL 728	DL 1057
NOMBRADO	44	0	0
CONTRATO PERMANENTE	27	10	0
CONTRATO	9	0	80

FUENTE: CARTA N°0152-2020-MDM-ALC-GM-SGAI

3.3.2. Muestra

CONDICIÓN LABORAL	DL 276	DL 728	DL 1057
NOMBRADO	20	0	0
CONTRATO PERMANENTE	17	10	0
CONTRATO	8	0	80
TOTAL	135		

FUENTE: CARTA N°0152-2020-MDM-ALC-GM-SGAI

3.4. TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Técnica de Recolección de Datos**

  Encuesta, entrevista, análisis documental.

- **Instrumentos de Recolección de Datos**

  Cuestionario, Guía de entrevistas.

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Recibida la información de las diferentes fuentes se procedió a su análisis e interpretación. Previo a la aplicación del estudio de investigación se realizara la siguiente actividad: Para la recolección de datos se solicita permiso mediante una solicitud, a la municipalidad distrital de Manantay.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Los datos que se recolecten serán procesados a través del programa estadístico, tanto en lo descriptivo y lo correlacionar. Se elaboraran las tablas y gráficos de distribución de frecuencia, tablas de gráficos de contingencia, prueba de Chi cuadrado correspondientes a cada variable de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En esta parte comenzaremos por llevar a cabo el estudio descriptivo de los resultados obtenidos luego de procesar los datos obtenidos en el software SPSS, se registró los datos obtenidos de ambas variables de estudio y se lograron los siguientes resultados:

Tabla 1: Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,48
Casi nunca	37	27,41
A veces	61	45,19
Casi siempre	31	22,96
Siempre	4	2,96
Total	135	100,0

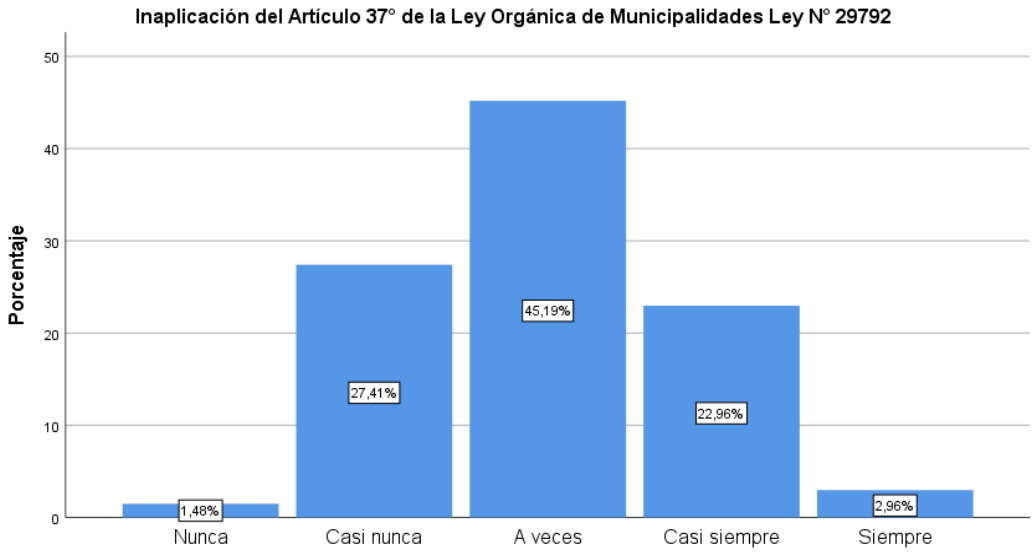


Figura 1: Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792.

Análisis

Del resultado mostrado en la tabla 01 interpretado en forma de gráficos según figura 1, alcanzamos a observar los niveles de Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792, en donde llegamos a observar que nunca obtuvo un porcentaje de 1,48%, casi nunca de 27,41%, a veces 45,19%, casi siempre con 22,96% y siempre con 2,96%.

Tabla 2: CAS y contrato de Locación de Servicios.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,22
Casi nunca	39	28,89
A veces	49	36,30
Casi siempre	32	23,70
Siempre	12	8,89
Total	135	100,0

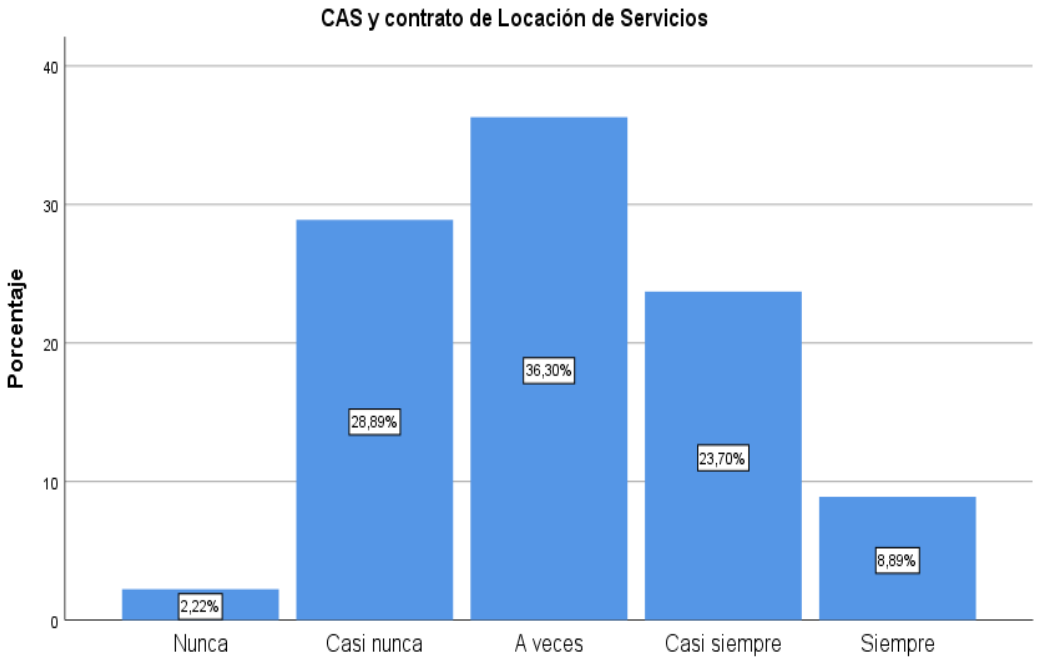


Figura 2: CAS y contrato de Locación de Servicios.

Análisis

Del resultado mostrado en la tabla 02 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos observar los niveles de CAS y contrato de Locación de Servicios, en donde encontramos que nunca se encuentra con 2.22%, casi nunca con 22,89%, a veces con 36,30%, casi siempre obtuvo 23,70% y por último siempre con un mínimo porcentaje de 8,89%.

Tabla 3: Régimen laboral de las municipalidades.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	30	22,22
A veces	65	48,15
Casi siempre	30	22,22
Siempre	10	7,41
Total	135	100,0

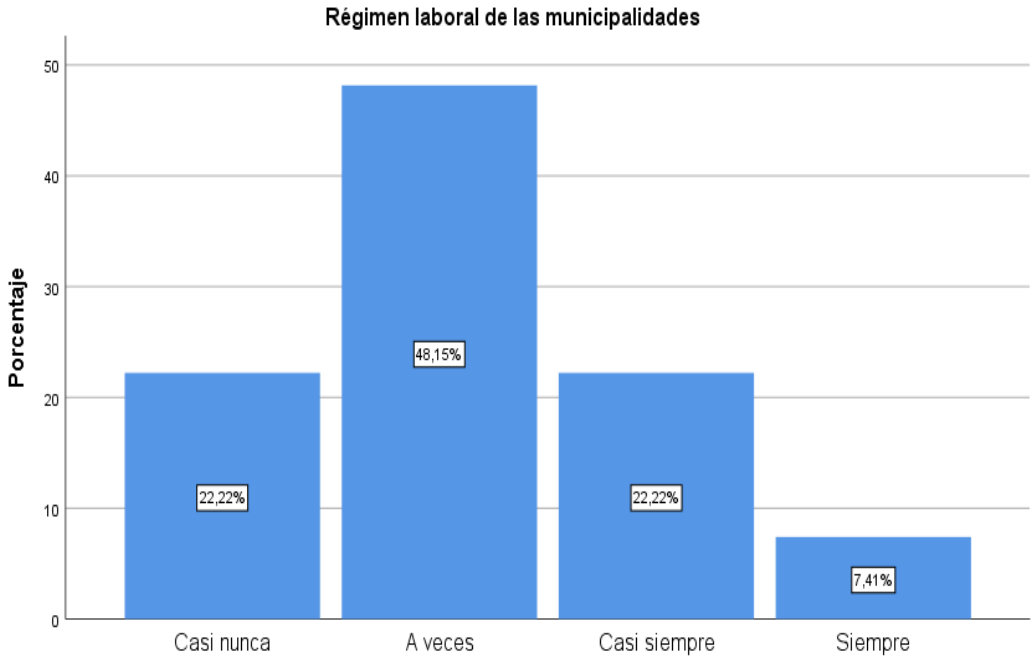


Figura 3: Régimen laboral de las municipalidades.

Análisis

Del resultado mostrado en la tabla 03 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos observar los niveles de Régimen laboral de las municipalidades, en donde casi nunca cuenta con 22,22%, a veces con 48,15%, casi siempre con 22,22% y siempre con 7,41%.

Tabla 4: Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	28	20,74
A veces	67	49,63
Casi siempre	36	26,67
Siempre	4	2,96
Total	135	100,0

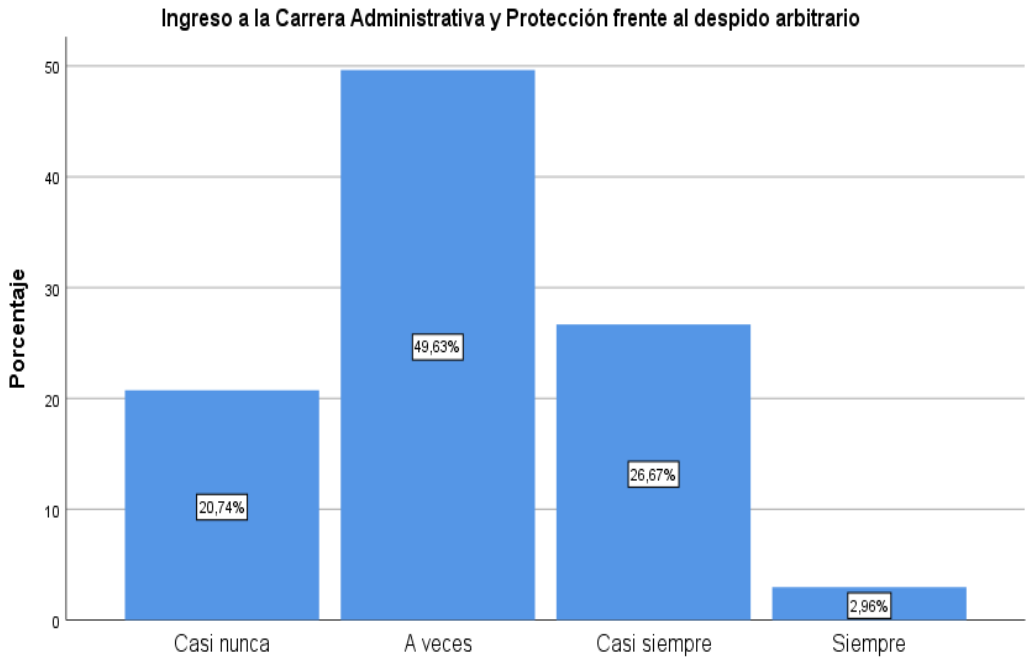


Figura 4: Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario.

Analisis

Del resultado mostrado en la tabla 04 interpretado en forma de gráficos según figura 04, alcanzamos observar los niveles de Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario, donde observamos que casi nunca cuenta con 20,74%, a veces con 49,63%, casi siempre es con 26,67% y siempre cuenta con un porcentaje de 2,96%.

Tabla 5: Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,48
Casi nunca	43	31,85
A veces	65	48,15
Casi siempre	20	14,81
Siempre	5	3,70
Total	135	100,0

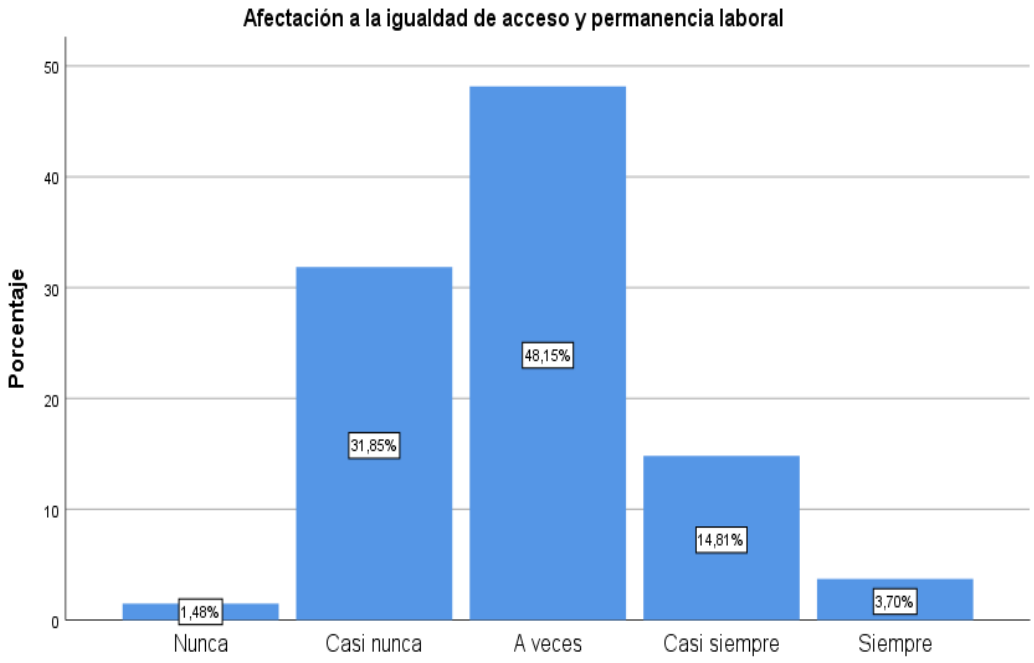


Figura 5: Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral.

Análisis

Del resultado mostrado en la tabla 05 interpretado en forma de gráficos según figura 05, alcanzamos observar los niveles de Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral, en donde nuca cuenta con un porcentaje de 1,48%, casi nunca con 31,85%, a veces cuenta con 48,15%, casi siempre obtuvo 14,81 y siempre con 3,70%.

Tabla 6: Estabilidad laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	24	17,78
A veces	88	65,19
Casi siempre	17	12,59
Siempre	6	4,44
Total	135	100,0

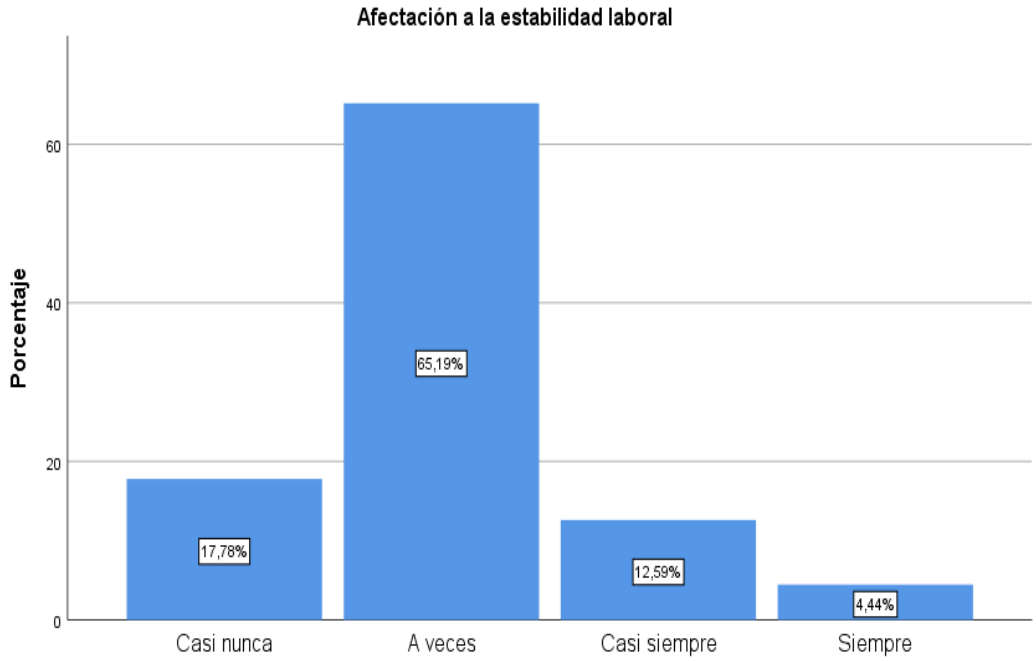


Figura 6: Afectación a la estabilidad laboral

Análisis

Del resultado mostrado en la tabla 06 interpretado en forma de gráficos según figura 06, alcanzamos observar los niveles de Afectación a la estabilidad laboral, en donde casi nunca cuenta con 17,78%, a veces con 65,19%, casi siempre con 12,59% y por último siempre con 4,44%.

- **Hipótesis General de la investigación:**

Ho: El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Hi: El régimen laboral de las municipalidades no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Tabla 7: Nivel de correlación del régimen laboral de las municipalidades y la estabilidad laboral.

Variable			Régimen laboral de las municipalidades	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	régimen laboral de las municipalidades	Coeficiente de correlación	1000	,935**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	135	135
	estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,935**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	135	135

Decisión Estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 Régimen Laboral de las Municipalidades, se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.935 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En

conclusión, el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

- **Hipótesis Específica 1:**

Ho: La inaplicación del artículo 37°de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Hi: La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Tabla 8: Nivel de correlación entre La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades y la estabilidad laboral.

Variable			La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades	Coeficiente de correlación	1000	,755**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	135	135
	estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,755**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	135	135

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.755 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

- **Hipótesis Específica 2:**

Ho: El CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Hi: El CAS y el contrato Locación de Servicios no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

Tabla 9: Nivel de correlación entre el CAS y el contrato locación de servicios y la estabilidad laboral.

	Variable		El CAS y el contrato locación de servicios	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	El CAS y el contrato locación de servicios	Coeficiente de correlación	1000	,624**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	135	135
	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,624**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	135	135

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 El CAS y el contrato Locación de servicios se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.624 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

4.2. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el periodo 2019.

En cuanto a los resultados de la variable 1 Régimen laboral de las municipalidades, el 48,15% señalaron que a veces afecta (ver tabla 3) y en cuanto a la variable 2 Afectación a la estabilidad laboral, se encuentra en la escala de a veces con 65,19% (ver tabla 6), así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.935 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792, el 45,19% (ver tabla 1) señaló que a veces afecta y en cuanto a la variable 2 Afectación a la estabilidad laboral, se encuentra en la escala de a veces con 65,19% (ver tabla 6), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.755 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 8), lo cual nos da como conclusión que la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los

trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 CAS y contrato de Locación de Servicios, el 36,30% (ver tabla 2) señaló que a veces afecta y en cuanto a la variable 2 Afectación a la estabilidad laboral, se encuentra en la escala de a veces con 65,19% (ver tabla 6), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.624 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 09), lo cual nos da como conclusión que el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, como se puede apreciar en la presente investigación, solo el 25,88 (44)% de trabajadores municipales del distrito de Manantay son nombrados frente a un 74,12% (126) de trabajadores que son contratados bajo el régimen privado según el decreto legislativo N° 728 o el decreto legislativo N° 1057 que son contratados según la necesidad de servicio o en calidad de obreros con tiempo limitado de prestación de servicios, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0.935 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada.

2. La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, el artículo 37º de la vigente nueva ley de Municipalidades Nº 27972, señala *"Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley*". Los trabajadores contratados con el decreto legislativo N° 728, régimen privado, considerados como obreros municipales, realizan actividades administrativas tipo contrato decreto legislativo N° 276 o tipo Decreto

Legislativo N° 1057 (CAS) por la falta de disponibilidad presupuestal para cubrir la totalidad de pago de todo el personal administrativo de las oficinas de apoyo (Oficina de Logística, Contabilidad, Patrimonio, Tesorería, Otros), la sobrecarga laboral y necesidad de contar con un personal de apoyo, a fin de abastecer funciones para el cumplimiento de las metas y cubrir la demanda laboral.

3. El CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, porque presenta derechos restringidos como se puede apreciar en la norma vigente que el contrato CAS no cuentan con los siguientes derechos: A la compensación por tiempo de servicio (CTS), No cuenta con el beneficio de las gratificaciones (aun cuando se mencione que tienen derecho a un aguinaldo), No cuenta con estabilidad laboral (al poder dejar de renovarse el contrato), Participación en utilidades.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a cada uno de los trabajadores que aún no cuentan con una estabilidad laboral, debido a que aún no se le ha reconocido el vínculo laboral o el contrato de sus servicios, puedan comenzar con su proceso judicial para así poder gozar cada uno de sus derechos, y no correr el riesgo de que en cualquier momento su empleador puede culminar la relación laboral.

2. Sugerimos a cada uno de los trabajadores municipales contratados,

no cometer actos que puedan ser consecuencia de la ruptura del vínculo laboral por el que tanto han luchado.

3. Se recomienda que a los trabajadores CAS se debe considerar el CTS por ser un derecho constitucional, debe afectarse la Compensación por Tiempo de Servicios al estar sujeto bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Ley. N°728 así como está establecido en la Ley Orgánica N°27972.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

De la Torre Rodriguez, J. F. (2014). Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000) . Madrid, España.

Espinal Atencio, N. I. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Pasco, Peru .

Gallardo Casanova, J. (2012). El perdón de la causal: Expresión creativa de derecho que cumplen los principios del derecho del trabajo en el ordenamiento laboral nacional. Valdivia, Chile .

Huamali Chunqui, C. M. (2017). el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada del d.l. n° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la municipalidad de la Molina, 2017. Lima .

huanayque condori, j. c. (2017). análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de arequipa. arequipa, perú.

Jimenez Rojas, F. (2012). Los Grupos de Empresa y La Relación Individual de Trabajo en el Marco de una Economía Productiva y Decentralizada. España

Mariscal Espinoza, W. D., & Arias Villanueva , R. N. (2018). Los Regímenes Laborales y Gestión del cambio, en la Municipalidad Provincial de Tarma, en el año 2018. Lima .

Neyra Alvarado, C. O., & Aranda Castillo, M. A. (25 de Marzo de 2019). UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO . Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183

Pacaya Angulo, M. E. (2018). Obtenido de ALICIA : http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3539.

Palomino Fernández, N. D. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la plaicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo . Trujillo .

Pérez Trujillo, L. A. (2016). Los gobiernos municipales como agentes del desarrollo social: El caso del hayuntamiento de Tijuana 2014-2016. Tijuana ,B. C, México .

Pinilla García, F. J. (2015). La degradación de las condiciones de trabajo. tendencias de flexibilización en las relaciones de empleo. intensificación del esfuerzo y consecuencias en la salud de los trabajadores. España .

Plasencia Robles, C. A. (2016). Incidencia del artículo 38° del T.U.O. de la ley de productividad y competitividad laboral - decreto legislativo n° 728; en la estabilidad laboral relativa impropia de salida en el Perú. Trujillo, Perú .

Quijada Badilla, C. (2017). Asosiación de municipalidades para desarrollo económico local (amdel). concepción, chile .

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco . Lima, Perú .

Salvador Crespo, M. T. (2015). La Intermunicipalidad de Argentina . Jaen, Argentina .

Sandoval Carrasco, C. (2017). Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador. Santiago, Chile .

Tamayo Miyagusuku, J. (15 de Junio de 2016). Gaceta Laboral. Obtenido de

¿En qué consiste la estabilidad laboral?: http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/

Toranzo Cárdenas, A. R. (2018). Trabajo de suficiencia profesional el servicio civil y su problemática en los servidores del decreto legislativo n° 276 de la municipalidad distrital de la punta, Callao 2016. Lima .

Verónica, Q. F. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Quito, Ecuador .

Zuñiga Bustos,V. E.(2018). Profesionalización y calidad en la gestión municipal. Oportunidades ley gestión municipal. 20.922. concepción, Chile .

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019? **Problema Específicos** ¿De qué manera el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019?	**Objetivo General** Determinar, si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019. **Objetivo Específicos** Examinar si la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019. Analizar si el CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019	**Hipótesis General** El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019 **Hipótesis Específicos** La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019. El CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019	**Variable 01** Régimen laboral de las Municipalidades. **Dimensión** -Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29792. - CAS y contrato de Locación de Servicios **Variable 02** Estabilidad laboral. **Dimensión** -Ingreso a la Carrera Administrativa y Protección frente al despido arbitrario. -Afectación a la igualdad de acceso y permanencia laboral	**Tipo de Investigación** Básica. **Diseño de la Investigación** Transaccional descriptivo. **Población** 170 trabajadores municipales o servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay. **Muestra** 135 trabajadores municipales O servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay. **Técnica** Encuesta, entrevista, análisis documental. **Instrumento** Cuestionario, guía de entrevista.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

A. INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 1

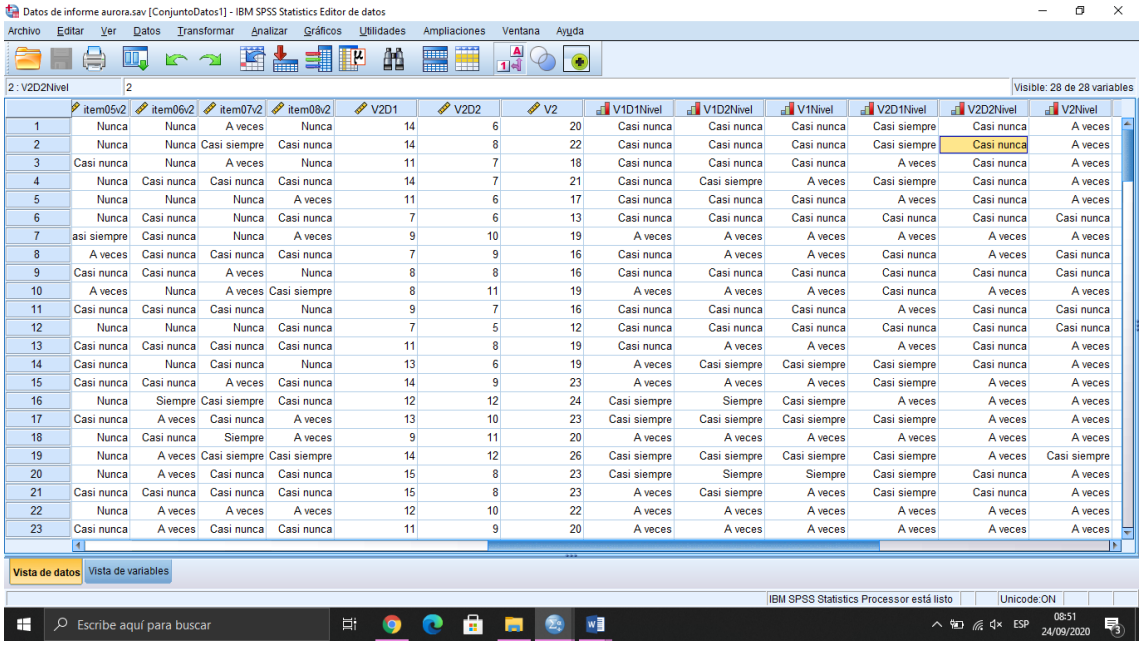
Nº	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	1	2	3	4	5
	Variable: Régimen laboral de las municipalidades	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 37° DE LA LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES LEY N° 29792.					
1	¿Demoró la Municipalidad Distrital de Manantay en implementar disposiciones específicas para la Contratación de Servicios?					
2	¿Son eficaces los tipos de regímenes laborales con los que contrata la Municipalidad Distrital de Manantay?					
3	¿Considera que existe equidad entre los servidores públicos que laboran en la Municipalidad, en cuanto a derechos laborales?					
4	¿Se conocen y respetan los derechos laborales que le asisten al personal contratado?					
	DIMENSIÓN: CAS Y CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS					
5	¿Es aceptable el número de personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Manantay, bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS?					
6	¿Observa desventajas en cuanto a la aplicación de la normatividad CAS, dentro de la Municipalidad Distrital de Mnantay, tanto para el trabajador como para la institución?					
7	¿Considera que el gasto de la Municipalidad se ha incrementado a causa de la contratación de personal bajo Contratación de Servicios – CAS?					
8	¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?					

B. INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 2

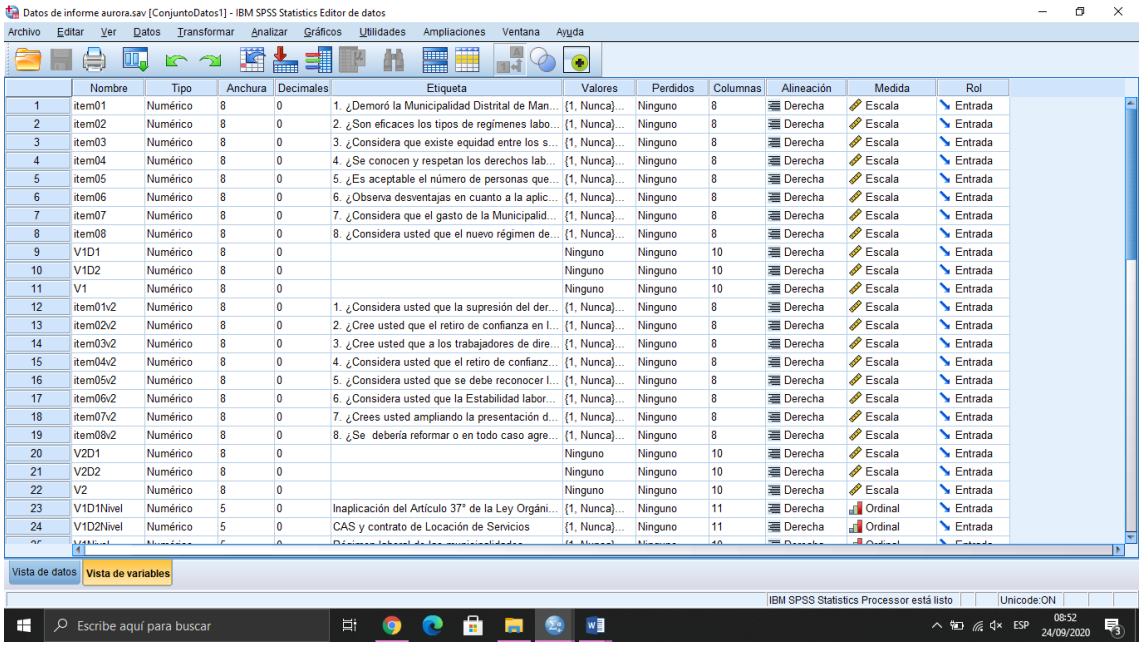
Nº	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	1	2	3	4	5
	Variable: Estabilidad Laboral	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO.					
1	¿Considera usted que la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?					
2	¿Cree usted que el retiro de confianza en los trabajadores de dirección o de confianza del régimen laboral de la actividad privada califica como una causa justa de despido?					
3	¿Cree usted que a los trabajadores de dirección o de confianza del régimen laboral de la actividad pública se cumple su derecho a la protección contra el despido arbitrario establecido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú?					
4	¿Considera usted que el retiro de confianza en los trabajadores públicos contratados constituye un supuesto de despido arbitrario y otorga el derecho al pago de la indemnización?					
	DIMENSIÓN: AFECTACIÓN A LA IGUALDAD DE ACCESO Y PERMANENCIA LABORAL.					
5	¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?					
6	¿Considera usted que la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?					
7	¿Crees usted ampliando la presentación de la demanda de un proceso laboral, accederían más a la tutela jurisdiccional?					
8	¿Se debería reformar o en todo caso agregar o modificar algún artículo de la ley de promoción de trabajo y empleo?					

ANEXO 3

BASE DE DATOS



	item05v2	item06v2	item07v2	item08v2	V2D1	V2D2	V2	V1D1Nivel	V1D2Nivel	V1Nivel	V2D1Nivel	V2D2Nivel	V2Nivel
1	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	14	6	20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces
2	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	14	8	22	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces
3	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	11	7	18	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
4	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	14	7	21	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces
5	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	11	6	17	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
6	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	7	6	13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
7	asi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	9	10	19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
8	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	7	9	16	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca
9	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	8	8	16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
10	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	8	11	19	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces
11	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	9	7	16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
12	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	7	5	12	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	11	8	19	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
14	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	13	6	19	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces
15	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	14	9	23	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
16	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	12	12	24	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
17	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	13	10	23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
18	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	9	11	20	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	14	12	26	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
20	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	15	8	23	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces
21	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	15	8	23	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces
22	Nunca	A veces	A veces	A veces	12	10	22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	11	9	20	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item01	Numérico	8	0	1. ¿Demoró la Municipalidad Distrital de Man...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	item02	Numérico	8	0	2. ¿Son eficaces los tipos de regímenes labo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	item03	Numérico	8	0	3. ¿Considera que existe equidad entre los s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	item04	Numérico	8	0	4. ¿Se conocen y respetan los derechos lab...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	item05	Numérico	8	0	5. ¿Es aceptable el número de personas que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	item06	Numérico	8	0	6. ¿Observa desventajas en cuanto a la aplic...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	item07	Numérico	8	0	7. ¿Considera que el gasto de la Municipalid...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	item08	Numérico	8	0	8. ¿Considera usted que el nuevo régimen de...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	V1D1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
10	V1D2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
11	V1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
12	item01v2	Numérico	8	0	1. ¿Considera usted que la supresión del der...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	item02v2	Numérico	8	0	2. ¿Cree usted que el retiro de confianza en l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	item03v2	Numérico	8	0	3. ¿Cree usted que a los trabajadores de dire...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	item04v2	Numérico	8	0	4. ¿Considera usted que el retiro de confianz...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	item05v2	Numérico	8	0	5. ¿Considera usted que se debe reconocer l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	item06v2	Numérico	8	0	6. ¿Considera usted que la Estabilidad labor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	item07v2	Numérico	8	0	7. ¿Crees usted ampliando la presentación d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	item08v2	Numérico	8	0	8. ¿Se debería reformar o en todo caso agre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	V2D1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	V2D2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	V2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
23	V1D1Nivel	Numérico	5	0	Inaplicación del Artículo 37° de la Ley Orgáni...	{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V1D2Nivel	Numérico	5	0	CAS y contrato de Locación de Servicios	{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada

ANEXO 04



"Año de la Universalización de la Salud"

Manantay, 28 de octubre de 2020.

CARTA Nº 0152-2020-MDM-ALC-GM-SGAI

Señoras:
AURORA LÁPIZ MIXAN.
LIZ VALDERRAMA MOZOMBITE.

Ciudad.-

ASUNTO : **RESPUESTA A SOLICITUD.**

Ref. : **a.- Exp. Nº 15532-2020.**
b.- Carta Nº 261-2020-MDM-A-GM-GADM-SG.RR.HH. y otro.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en atención al documento de la referencia a), mediante el cual han solicitado información sobre lo siguiente: **1) número de personal nombrado; 2) número de personal contratado; 3) número de cas u otro modalidad de contrato,** conforme a las razones que exponen.

En este contexto, con la Carta Nº 261-2020-MDM-A-GM-GADM-SG.RR.HH. (28OCT2020), la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en función al Informe Nº 098-2020-MDM-A-GM-GADM-SGRR.HH.-OAPT, alcanza la información peticionada en los términos señalados en los antedichos documentos. Lo que se remite a Usted con dos (02) folios, para su conocimiento y fines consiguientes.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
Abog. NESTOR CESAR MORON TACUNAN
SECRETARIO GENERAL

C.c.
Archivo.

Municipalidad Distrital Manantay
Rumbo al Progreso

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Universalización de la Salud"

T. E. 15532-2020

CARTA Nº 261-2020-MDM-A-GM-GADM-SG.RR.HH

Señor:
ABOG. NESTOR CESAR MORON TACUNAN
Secretaria General - MDM

ASUNTO: SOBRE RESPUESTA A SOLICITUD

REF. : DOCUMENTO S/N, DE FECHA 09/09/2020

FECHA: San Fernando, 28 de Octubre del 2020

****

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, remito la ***INFORME Nº 098-2020-MDM-A-GM-GADM-SG.RR.HH-OAPT****, en respuesta a lo solicitado por la Sra. Aurora Lapiz Mixan, en relación a la Información de Estadísticas, para realizar el trabajo de Tesis "Régimen Laboral Municipal y la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo 2019".*

En tal sentido, se remite dicha información para su notificación y fines respectivos.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO
28 OCT 2020
REG. Nº 772
HORA 4:40 FIRMA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
C.P.C. Johnny Wesley Rojas Pandura
Sub Gerente de Recursos Humanos

C.c.
Archivo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN DE UCAYALI

AV TUPAC AMARU Nº 703 – TELEFONOS 061- 59-1672

"Año de la Universalización de la Salud"

INFORME Nº 098-2020-MDM-A-GM-GADM-SGRR.HH.-OAPT

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
RECEPCION
27 OCT 2020
REG.: _____ HORA: 12.00
FIRMA: _____

A : **CPC. JOHNNY WESLEY ROJAS PANDURO**
Sub Gerente de Recursos Humanos MDM.

ASUNTO : **RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACION DE ESTADISTICAS**

REF :**T.E. 15532-2020**

FECHA : San Fernando, 27 de octubre del 2020.

Mediante el presente me dirijo a Usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo informarle que de acuerdo a lo solicitado en el T.E. 15532-2020, se brinda la siguiente información:

MODALIDAD / CONDICION	D.L. 276	D.L. 728	D.L. 1057
NOMBRADO	44	0	0
CONTRATADO PERMANENTE	27	10	0
CONTRATADO	9	0	80

Sin otro en particular, me suscribo de Usted. Salvo mejor parecer.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANANTAY SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS V° B° REMUNERACIONES

BACH. ADM. OSCAR ARTURO PEREZ TORRES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
PROVEIDO
Pase a: .....
Para: .....
Fecha: ..... Firma: .....

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS















