

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA
VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS,
2017 – 2018**

Autor: Bach. Yoselith Sareli Rojas Rojas

Asesor: Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

Registro:

CHACHAPOYAS - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A MI FAMILIA

José Ananias y Teonila mis padres, el pilar más importante en mi vida, a José Edgar, Wilson, Telimia y Omar Yamberli; mis hermanos que gracias a su infinito amor, confianza y esfuerzo me han alentado a dar cada paso a lograr una formación profesional.

A Naiara Cristhel, Stacy Yatzryi, Sheiry Alondra y Liam Valentino. A cada uno que con su existencia alegran mis días.

A MIS AMIGOS

Compañeros y docentes, que en el transcurso de mi carrera han aportado de diferentes maneras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque día tras día me concede la vida, me da fuerzas para seguir adelante y con su inmensa sabiduría ha puesto las personas e instrucciones apropiadas en mi arduo camino para lograr mis metas. Y por darme una madre y un padre que, con su apoyo incondicional, llenos de principios y valores, han sabido guiarme por el buen sendero.

A la asesora, la Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses, porque me brindó las facilidades para ejecutar esta tesis, su amistad, confianza, paciencia y tiempo para dotar del conocimiento jurídico, práctico y científico.

Con orgullo e identidad, se agradece enormemente a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, alma máter de la educación superior Amazonense.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

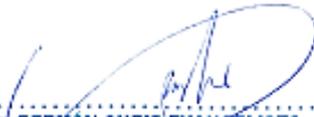
El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada _____
Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad
Provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018 ;
del egresado Bach. Yoselith Sareli Rojas Rojas
de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 05 de noviembre de 2020

Firma y nombre completo del Asesor
Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

JURADO CALIFICADOR



Mg. GERMAN AURIS EVANGELISTA
DOCENTE-FADCIPI
Código de Escalafón N° 0523

Mg. Germán Auris Evangelista

Presidente



Mg. Euclides Walter Luque Chuquija

Secretario



Mg. Erik Francesc Obiol Anaya

Vocal



ANEXO 3-M

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo, Bach. Yoselith Sareli Rojas Rojas, con D.N.I. N° 70564131,
domiciliado en Jr. Hermosura N° 814, Chachapoyas, estudiante del cido de
estudios/egresado (x) de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
con correo electrónico institucional 7056413132@untrm.edu.pe

Declaro Bajo Juramento

Q u e :

1. Soy autor de la Tesis titulada:

Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad
Provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018

que presento para obtener el Título Profesional de: Abogada

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio o falsificación de la Tesis para obtener el Título Profesional; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 08 de marzo del 2021

Firma del tesista



ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	v
JURADO CALIFICADOR.....	vi
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS	vii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIALES Y MÉTODOS	19
2.1. Diseño de la investigación.....	19
2.2. Población y muestra	19
2.3. Métodos.....	19
2.3.1. Método analítico.....	19
2.3.2. Método descriptivo - comparativo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.4.1. Técnicas.....	20
2.4.2. Instrumentos	20
III. RESULTADOS	22
3.1. Contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018.....	22
3.1.1. Modalidades de contratación.....	22
3.1.2. Contratación por cargos.....	23
3.1.3. Remuneración mensual	25
3.1.4. Duración de contratos.....	27
3.1.5. Adendas y/o renovaciones.....	28
3.1.6. Vacaciones.....	30
3.1.7. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS	30

3.1.8. Asignación familiar	31
3.1.9. Gratificaciones.....	31
3.1.10. Indemnizaciones	32
3.1.11. Seguro social	32
3.2. Derechos laborales de TOM en la legislación nacional e internacional	32
3.2.1. Estabilidad Laboral.....	32
3.2.2. Vacaciones.....	33
3.2.4. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS	33
3.2.5. Asignación familiar	34
3.2.6. Gratificaciones.....	35
3.2.7. Indemnizaciones	35
3.2.8. Seguro Social.....	36
3.2.9. Otros derechos reconocidos en la legislación internacional.....	36
3.2.10. Escala de Protección de Derechos Laborales	37
3.3. Contratos de los trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018 a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional	38
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	57
Anexo 1. Ficha de observación de contratos.	57
Anexo 2. Ficha de análisis documental de normativa nacional e internacional	63
Anexo 3. Cuadro de validación de instrumentos	64
Anexo 4. Constancia de validación de instrumentos	70
Anexo 5. Solicitud para validación de instrumentos.....	73
Anexo 6. Solicita contratos de TOM a la MPCh	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajador obrero en municipalidades por condición laboral al 31 de marzo de 2018....	17
Tabla 2. Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh) por modalidad de contratación, 2017 – 2018.....	23
Tabla 3. Estabilidad Laboral en países de América Latina.	33
Tabla 4. Compensación por Tiempo de Servicios en países de América Latina.	34
Tabla 5. Asignación Familiar en países de América Latina.	34
Tabla 6. Gratificaciones Legales en países de América Latina.	35
Tabla 7. Indemnizaciones en países de América Latina.	35
Tabla 8. Seguro Social o Seguridad Social en países de América Latina.	36
Tabla 9. Otros derechos laborales reconocidos en países de América Latina.....	37
Tabla 10. Análisis de los 14 contratos en la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en 2017 y 2018 en la MPCh.....	40
Tabla 11. Análisis de los 22 contratos en la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 en 2017 y 2018 en la MPCh.	41
Tabla 12. Análisis de los 13 contratos por Locación de Servicios en 2017 y 2018 en la MPCh.	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.	15
Figura 2. Modalidades de contratación en la MPCh, 2017.	22
Figura 3. Modalidades de contratación en la MPCh, 2018.	22
Figura 4. Contratación del trabajador por cargos en le D.L. 728, 2017 - 2018.	23
Figura 5. Contratación del trabajador por cargos en el D.L. 1057, 2017 - 2018.	23
Figura 6. Contratación del trabajador por cargos en el D.L. 276, 2017 - 2018.	24
Figura 7. Contratación del trabajador por cargos como Locación de servicios, 2017 - 2018.	24
Figura 8. Contratación del trabajador por cargos en la MPCh, 2017 – 2018.	25
Figura 9. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 728, 2017 - 2018.	25
Figura 10. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 1057, 2017 - 2018.	25
Figura 11. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 276, 2017 - 2018.	26
Figura 12. Remuneración mensual como Locación de servicios, 2017 - 2018.	26
Figura 13. Remuneración mensual en la MPCh, 2017 – 2018.	26
Figura 14. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 728, 2017 – 2018.	27
Figura 15. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 1057, 2017 – 2018.	27
Figura 16. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 276, 2017 – 2018.	27
Figura 17. Duración de los contratos como Locación de servicios 2017 – 2018.	28
Figura 18. Duración de los contratos, en la MPCh, 2017 – 2018.	28
Figura 19. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 728, 2017 – 2018.	28
Figura 20. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 1057, 2017 – 2018.	29
Figura 21. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 276, 2017 – 2018.	29
Figura 22. Renovación de contratos como Locación de servicios, 2017 – 2018.	29
Figura 23. Renovación de contratos en MPCh, 2017 – 2018.	30
Figura 24. Vacaciones de contratos en MPCh, 2017 – 2018.	30
Figura 25. Compensación por tiempo de servicios en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.	31
Figura 26. Asignación familiar de contratos en MPCh, 2017 – 2018.	31
Figura 27. Gratificaciones de contratos en MPCh, 2017 – 2018.	31
Figura 28. Indemnizaciones en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.	32
Figura 29. Seguro social en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.	32
Figura 30. Tiempo de vacaciones en países de América Latina.	33
Figura 31. Escala de protección de Derechos Laborales según países en estudio.	38
Figura 32. Evolución normativa de los TOM.	45

RESUMEN

Las modalidades contratación de Trabajadores Obreros Municipales (TOM) han generado una problemática a nivel nacional. En la presente investigación se identificaron los derechos laborales vulnerados en la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh). La muestra estuvo representada por 54 contratos suscritos en los años 2017 y 2018. Se utilizaron los métodos analítico y descriptivo – comparativo y los instrumentos consistentes en una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Los resultados obtenidos en esta investigación se analizaron utilizando la estadística descriptiva-comparativa, y representados mediante figuras y tablas para la estimación cualitativa de los resultados. Esto permitió tener como resultado que, Chile se ubica como uno de los primeros en regular ampliamente y a mejor escala derechos laborales de trabajadores obreros municipales, y Paraguay como uno de los países con baja protección laboral. Perú sería el segundo en la escala. Respecto al análisis de los contratos se ha verificado que la MPCh no cumple con las disposiciones descritas en el párrafo segundo del Artículo 37° de la Ley N° 27972. Llegando a la conclusión que, los derechos laborales vulnerados en la contratación de trabajadores obreros en la MPCh, 2017 – 2018, son: la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales como las vacaciones (30 días por año), Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones.

Palabras clave: Ley Orgánica de Municipalidades, Estabilidad laboral, beneficios sociales.

ABSTRACT

The modalities of hiring Municipal Workers Workers (TOM) have generated a problem at the national level. In the present investigation, the labor rights violated in the hiring of TOM in the Provincial Municipality of Chachapoyas (MPCh) were identified. The sample was represented by 54 contracts signed in 2017 and 2018. Analytical and descriptive-comparative methods and instruments consisting of an observation file and two documentary analysis files were used. The results obtained in this research were analyzed using descriptive-comparative statistics, and represented by figures and tables for the qualitative estimation of the results. This made it possible to have as a result that Chile ranks as one of the first to regulate widely and on a better scale the labor rights of municipal workers, and Paraguay as one of the countries with low labor protection. Peru would be second on the scale. Regarding the analysis of the contracts, it has been verified that the MPCh does not comply with the provisions described in the second paragraph of Article 37 of Law No. 27972. Concluding that, the labor rights violated in the hiring of Laborers in the MPCh, 2017 - 2018, are: job stability and the payment of social benefits such as vacations (30 days per year), Compensation for Time of Service, bonuses, family allowance, social security and compensation.

Key words: Organic Law of Municipalities, Job stability, social benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido el ente rector de la regulación jurídica laboral a nivel mundial (OIT, 2009). Esta institución ha permitido establecer relaciones laborales entre el empleador y el trabajador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2016), y ha resultado importante para el ordenamiento jurídico peruano. La normativa nacional, en marco de convenios internacionales de la OIT (convenio sobre igualdad de remuneración (100), inspección del trabajo (81), igualdad de trato (19), vacaciones pagadas (52), entre otros) y otros mecanismos jurídicos, ha logrado regular ampliamente (Ley N° 28518, N° 30222, N° 26772, N° 30709, N°28806, N°29497, entre otras) los deberes y derechos laborales para el sector público y privado.

Con el objetivo de proteger al trabajador, el estado peruano ha establecido diferentes regímenes laborales, donde cada régimen implica el reconocimiento de diversos derechos y deberes para los mismos (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2012). Actualmente, en nuestro país existen 40 regímenes laborales, de los cuales, 15 son aplicables a entidades de gobierno estatal (SERVIR, 2012). Estas últimas se clasifican en generales, especiales y otros regímenes (Figura 1).

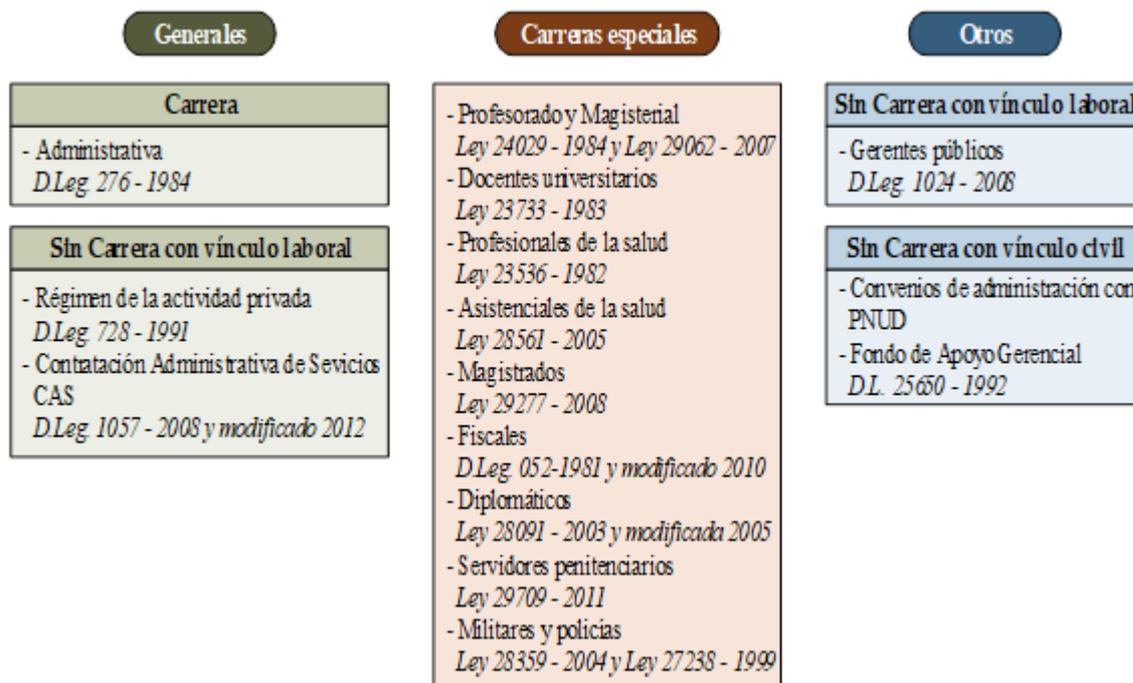


Figura 1. Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

Fuente: Elaboración propia basada en SERVIR (2012).

Los empleados y funcionarios de las Municipalidades distritales y provinciales, de conformidad al primer párrafo del art. 37 - Ley Orgánica de Municipalidades (LOM, Ley N° 27972), se sujetan al régimen laboral general (Figura 1). Es decir, bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo (D. L.) N°276 de 1984, régimen privado (D. L. N°728 de 1991) y la Contratación Administrativa de Servicios-CAS (D. L. N°1057 de 2008 y modificado en el año 2012 mediante Ley N° 29848).

Específicamente, para los Trabajadores Obreros Municipales (TOM), el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N°27972 - LOM, dispone que se reconocen como servidores públicos sometidos al régimen laboral del D. L. 728 - actividad privada, mediante el cual se les reconoce beneficios y derechos inherentes a dicho régimen; donde, pasado el período de prueba correspondiente a tres meses (D.L. N° 728, Art. 43°), el trabajador obrero alcanza la estabilidad laboral, implicando gozar del derecho a una estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales. La Corte Suprema de Justicia (CSJ) y el Tribunal Constitucional (TC) confirman esta condición para los TOM.

La CSJ ha fijado precedentes de obligatoria observancia donde, todo trabajador obrero municipal, necesariamente deberían sujetarse al régimen de la actividad privada, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo (D. S.) N° 003-97-TR (Casación Laboral N° 7945-2014). Por su parte, el TC ha emitido criterios jurisprudenciales en reiteradas ocasiones, indicando que las actividades realizadas por un obrero contratado por una Municipalidad son protegidas por el Régimen Privado, según lo establecido en los fundamentos del Expediente N° 01582-2016-PA/TC.

Además, esto se puede evidenciar con la publicación de la Ley N° 30889 el 22/12/2018, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, dispone que los trabajadores obreros de los gobiernos locales y regionales se rigen por el régimen laboral privado del D. L. 728.

Sin embargo, resulta innegable la situación de precariedad institucional y las condiciones de inestabilidad laboral que afrontan los trabajadores obreros municipales (TC, 2015). Conforme cifras recogidas al 31 de marzo de 2018 (Tabla 1), el 24.52% (16 930) de los TOM del Perú son contratados bajo la figura de contratación por Locación de Servicios. En Amazonas, de los 415 obreros, el 41% son contratados por la figura de Locación de Servicios, el 37.1% por el Régimen Laboral privado, el 13.7% por el Régimen Laboral público y el 8.2% por el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (Instituto

Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018). Demostrando que, al existir esta inestabilidad en la contratación bajo diversos regímenes se transgrede y vulnera los derechos laborales, al desobedecer lo estipulado en el art. 37 de la Ley 27972 – LOM. Esta ley establece que los trabajadores obreros municipales deben ser contratados bajo el Régimen Privado del D.L. N° 728, lo que implica derechos y deberes distintos para estos (SERVIR, 2012).

Tabla 1. Trabajador obrero en municipalidades por condición laboral al 31 de marzo de 2018.

Ámbito	D.L. N° 276		D.L. N° 728	CAS	Locación de Servicios	Total
	Nombrado	Contratado				
Nacional	1399	989	37270	12458	16930	69046
Amazonas	29	28	154	34	170	415

Fuente: Elaboración propia basada en datos brindados por el INEI (2018).

En ese sentido, Cueva (2018), describió la desnaturalización de contratos bajo la figura de locación de servicios a 75 Policías Municipales (muestra no probabilística por conveniencia) en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en 2017. Concluye que la desnaturalización de contratos sí afecta a los Policías Municipales. Ello, por la vulneración al no goce de sus derechos y beneficios sociales como es: el no pago de beneficios, el depósito de compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificaciones, el no goce del descanso vacacional y otros beneficios.

Rojas (2017), entrevistó a 65 servidores de serenazgo de la Municipalidad de San Isidro, a fin de estudiar la Contratación Administrativa de servicios (CAS) e implicancias en el régimen del D. L. N°728. Demostró que los servidores, se encuentran contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios del D. L. N° 1057, la cual ha provisto diversos derechos y beneficios sociales para servidores públicos de serenazgo. Sin embargo, estos han sido suficientes en comparación con los derechos reconocidos por el régimen laboral privado.

En el ámbito internacional, cabe resaltar el trabajo de investigación sustentado por Castillo (2019), quien evidencia la vulneración a derechos laborales en integrantes del Sindicato de Obreros en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja – Ecuador. Entre las principales vulneraciones se encontró la ausencia de vacaciones, el trabajo realizado los fines de semana y feriados sin remuneración regulada normativamente, causando afectaciones al trabajador obrero.

Por ello, también resulta indispensable analizar la legislación internacional respecto a los derechos laborales de trabajadores obreros en países vecinos como: Argentina, Ecuador, Chile, Perú, México y Paraguay. Toda vez que, este análisis permitirá conocer de forma más descriptiva un panorama diferente respecto al comportamiento de ciertos derechos laborales, y que estos deben ser reclamados no solo en Perú sino en el resto de países. De conformidad con lo descrito por la Cámara de Comercio (2018), que los países en mención son los que tienen mayores beneficios y derechos laborales entre los más importantes, vacaciones de 30 días, dos gratificaciones, CTS y prescripción laboral. Estableciendo una escala respectivamente.

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017- 2018. Más detalladamente: a) se identificaron las modalidades de contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017-2018; b) se describieron los derechos laborales de trabajadores obreros municipales determinados en la legislación nacional e internacional y c) se analizaron los contratos de los TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017-2018 a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional.

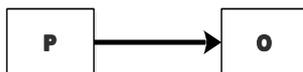
Para la realización de la presente investigación se concurrió al método analítico y método descriptivo - comparativo. Asimismo, los resultados fueron posible por el uso de instrumentos consistentes en una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Los resultados obtenidos se analizaron mediante la utilización de la estadística descriptiva-comparativa, y representados mediante figuras y tablas para la estimación cualitativa de los resultados. Se concluye que, la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017-2018, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, como son: las vacaciones (30 días por año), pago por Compensación por Tiempo de Servicios-CTS, pago por gratificaciones (fiestas patrias y navidad), asignación familiar, acceder a la seguridad social e indemnizaciones.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de la investigación

La investigación materia de análisis está basada en un diseño No Experimental, De Modo Lineal, Tipo Descriptivo – Analítico (Hernández *et al.*, 2014).

Diseño:



P: Representa la población donde se realizó el estudio, para la presente investigación la población y la muestra estuvo conformada por 54 contratos de los trabajadores obreros durante los años 2017 y 2018 en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

O: Representa la información relevante de interés que se recogió de los contratos de los trabajadores obreros durante los años 2017 y 2018 de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

2.2. Población y muestra

La población y muestra se conformó por un total de 54 contratos de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018. Para el presente estudio se consideró el análisis del total de la población.

2.3. Métodos

Para identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018, se utilizaron los métodos siguientes:

2.3.1. Método analítico

Utilizando este método se ha desglosado los aspectos referidos a la contratación de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017 y 2018 y los derechos laborales regulados en la legislación nacional y legislación internacional, con la finalidad de observar sus relaciones, similitudes, diferencias, para luego reconstruirlos a partir de los elementos analizados, para que a partir de ello permita conocer el objeto investigado y sus particularidades.

2.3.2. Método descriptivo - comparativo

Consistió en realizar la recolección, registro y descripción de todos los resultados que se obtuvo con los instrumentos aplicados, toda vez que se buscó la relación entre las variables y la medida en que la variación de una de ellas afecta a la otra; la finalidad es conocer naturaleza del nivel de afectación de la contratación de trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas y la vulneración de derechos laborales.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Fichaje

Esta técnica facilitó el recojo, almacenamiento y selección de información doctrinaria, jurisprudencial y legislativa, elaborando fichas de registro de datos y de resumen; con la cual se logró la organización adecuada de información.

Observación directa

Permitió la observación directa y sustancial de los datos expresados en los contratos de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas suscritos durante los años 2017 y 2018, para ello se utilizó una ficha de recojo de información conforme se muestra en el Anexo 1.

Análisis documental

Esta técnica permitió identificar los derechos y beneficios laborales de trabajadores obreros contemplados en la legislación nacional como en la internacional. Además, permitió el análisis de los contratos de trabajadores obreros durante los años 2017 y 2018 en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas a la luz de los derechos examinados en la legislación nacional, para ello se elaboró dos fichas de análisis documental (Quispe, 2017. p. 22), para su evaluación respectiva.

2.4.2. Instrumentos

Fotocopiado

El presente instrumento permitió fotocopiar contratos de trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas suscritos durante los años 2017 – 2018. Asimismo, fotocopiar los textos, libros, revistas y otros materiales bibliográficos referentes al tema a fin de demostrar la hipótesis planteada.

Ficha de recojo de información (Anexo 1)

Con el apoyo de este instrumento se obtuvo identificar datos como, N° contrato, modalidad, adenda, año, cargo, período de prueba, duración de contrato, inicio, fin y remuneración. Datos resumidos de contratos de trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas de los años 2017 – 2018.

Fichas de análisis documental (Anexo 2 y 3)

La ficha número 2 consistió en desarrollar la regulación normativa en la legislación nacional e internacional, plasmando diferencias de protección laboral en Trabajadores Obreros Municipales, de tal modo mostrar un panorama descriptivo diferente, y mostrar que estos derechos deben ser reclamados no solo por la regulación normativa sino por la evolución y la magnitud de estos. A nivel internacional se estudiaron los países de Chile, Argentina, Ecuador, México y Paraguay. Puesto que según lo describe la Cámara de Comercio (2018) mediante Informe Legal que, los países en mención son los que tienen mayores beneficios laborales estableciendo una escala respectivamente.

En Chile se revisó el Código de Trabajo, Ley de Pensionarios, Ley N° 16744, Ley N° 18834 y el Decreto con Fuerza de Ley N° 150. En Ecuador, el Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica del Régimen Municipal. En Argentina, la Ley N° 14656, N° 24013, N° 23041, N° 24700, Ley Orgánica de Municipios. En Paraguay, el Código de Trabajo y la Ley N° 3414. En México, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Aunado a los Códigos y Leyes revisados e investigados, se han revidado los Reglamentos Internos de Trabajos en los diversos Municipios de la Región.

La ficha número 3 permitió analizar los contratos de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018 a la luz de los derechos laborales observados en la legislación nacional. A saber, el D. L. N° 728, el D. S. N° 0001-97-TR, la Ley N° 25129, la Ley N° 27735, la Ley N° 26790, el D. S. N° 010-2003-TR y Reglamentos Internos de trabajadores en la MPCh, además de fundamentar con opiniones y sentencias emitidas por el TC, así como la Corte Suprema de Justicia; esto, como sustento a los resultados obtenidos, a fin de identificar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en la contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

III. RESULTADOS

La información recogida de fuentes primarias y secundarias, fueron tabuladas y explicadas. Este proceso consistió en confirmar la hipótesis, lograr arribar a conclusiones con base en los objetivos planteados y plantear posibles soluciones que deben establecerse e implementarse a través de las entidades para una mayor protección de los derechos laborales (estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales) de los TOM. Situación que se ve reflejado en los resultados obtenidos:

3.1. Contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018

3.1.1. Modalidades de contratación

En 2017, el 35.7% de los contratos se encuentran reglamentado por el régimen laboral público - D.L. N°276, el 28.6% por la figura de Locación de Servicios, el 28.6% por el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) - D.L. N°1057 y el 7.1% por el régimen laboral privado - D. L. N° 728.

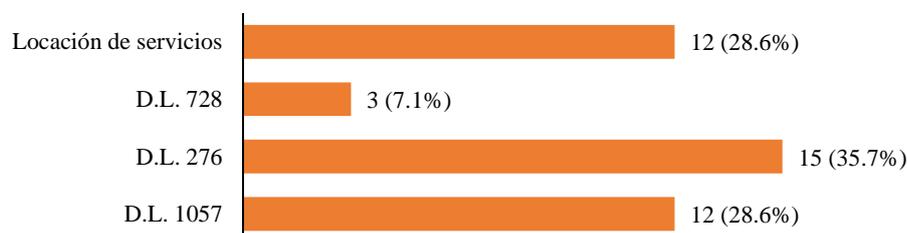


Figura 2. Modalidades de contratación en la MPCh, 2017.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En 2018, el 58.3% de los contratos se encuentra reglamentado por el régimen laboral público - D.L. N°276, el 16.7% bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) - D.L. N°1057, el 16.7% por el régimen laboral de privado - D. L. N°728 y el 8.3% por la figura de Locación de Servicios.

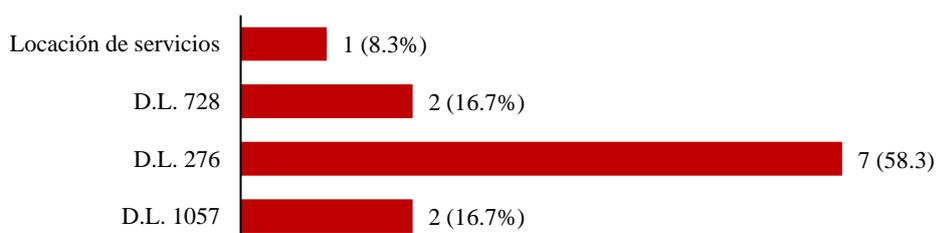


Figura 3. Modalidades de contratación en la MPCh, 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

Tabla 2. Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh) por modalidad de contratación, 2017 – 2018.

Nº modalidad	Descripción de modalidad	Año	Nº de contratos del estrato	% por año	Total de %
1	CAS	2017	12	22.6	26.4
		2018	2	3.8	
2	Locación de Servicios	2017	12	22.6	24.4
		2018	1	1.8	
3	D.L Nº 276	2017	15	26.5	39.7
		2018	7	13.2	
4	D.L Nº 728	2017	3	5.7	9.5
		2018	2	3.8	
Total		2017	42	77.4	100
		2018	12	22.6	

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de la Gerencia Municipal-MPCh (2019).

3.1.2. Contratación por cargos

En la modalidad del D.L. 728, en el año 2017 el cargo con mayor número de contratos fue el de Servicio de Mantenimiento con un 66.7% y el 33.3 al cargo de Operador de Limpieza Pública. En el año 2018 el 50% al cargo de Operador de Limpieza y el otro 50% al cargo de Servicio de Mantenimiento.

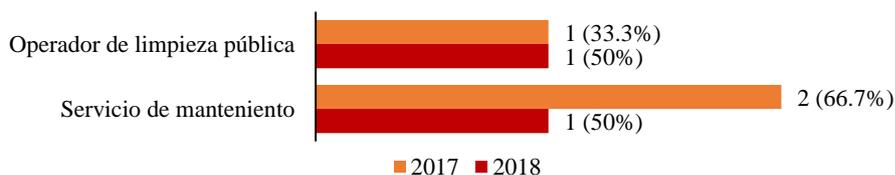


Figura 4. Contratación del trabajador por cargos en le D.L. 728, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 1057, en el año 2017 el 33.3% corresponde al cargo de Sereno Municipal, el 33.3% al cargo de Vigilante, el 16.7% al cargo de Chofer y el otro 16.7% al cargo de Operador de Limpieza Pública. En el año 2018, el 50% al cargo de Vigilante y el otro 50% al cargo de Guardián.

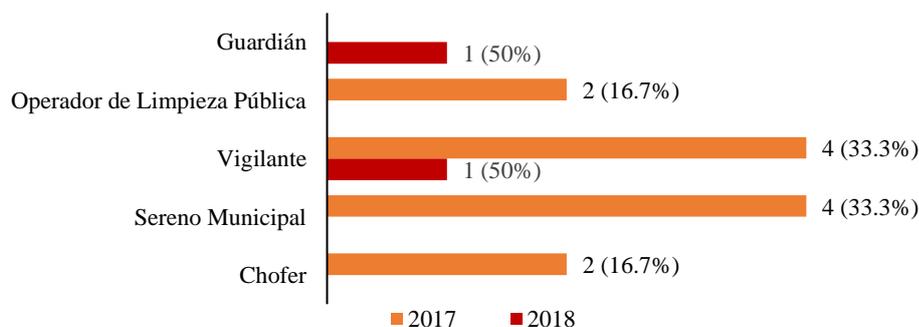


Figura 5. Contratación del trabajador por cargos en el D.L. 1057, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 276, en el año 2017 el 73.3% corresponde al cargo de Chofer, el 6.7% al cargo de Operador de Limpieza pública, el 6.7% al cargo de Policía municipal y el 13.3% al cargo de Limpieza municipal. En el año 2018, el 42.9% al cargo de Operador de limpieza pública, el 28.6% al cargo de Chofer, el 14.3% al cargo de Policía municipal y el 14.3% al cargo de Operario de parques y jardines.

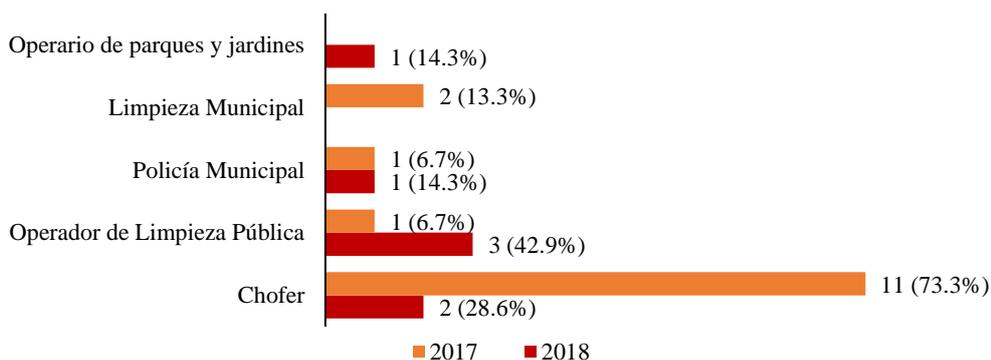


Figura 6. Contratación del trabajador por cargos en el D.L. 276, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la contratación por Locación de Servicios, en 2017 el 58.3% corresponde al cargo de Limpieza y mantenimiento, el 25% al cargo de Vigilante, el 28.3% al cargo de Guardián y el 8.3% al cargo de Chofer. En 2018, el 100% al cargo de Guardián.

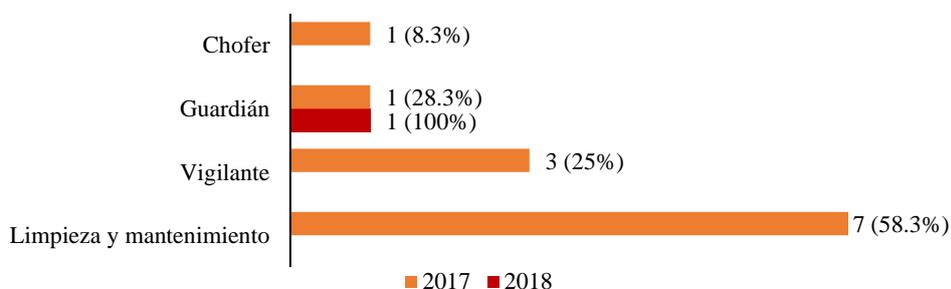


Figura 7. Contratación del trabajador por cargos como Locación de servicios, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

De manera global, en 2017, el cargo con mayor número fue el de Chofer con un 33.3% y el cargo con menor número de contratos fue el de Policía Municipal y Guardián con 2.4% cada uno. En 2018, el cargo con mayor número fue el de Operador de Limpieza Pública con 33.3% y el cargo con menor número de contratos fue el de Operario de parques y jardines, Vigilante, Policía Municipal y Limpieza y Mantenimiento con 8.3% cada uno.

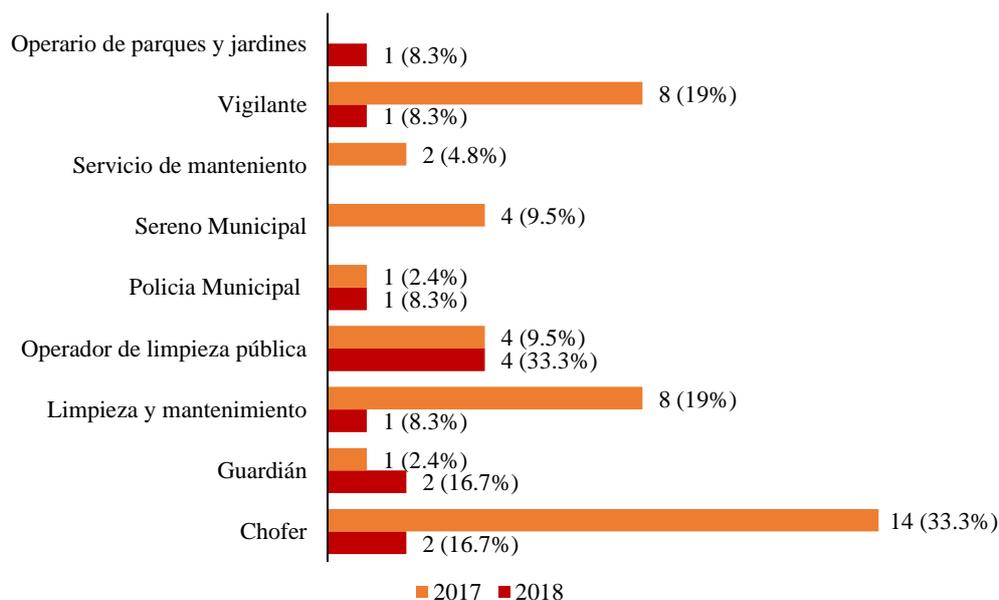


Figura 8. Contratación del trabajador por cargos en la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.3. Remuneración mensual

En la modalidad del D.L. 728, en el año 2017, el 100% de los contratos tienen un rango de remuneración de s/ 1000.00 a s/ 1200.00. En 2018, el 100% de los contratos tienen un rango de s/ 1000.00 a s/ 1200.00.

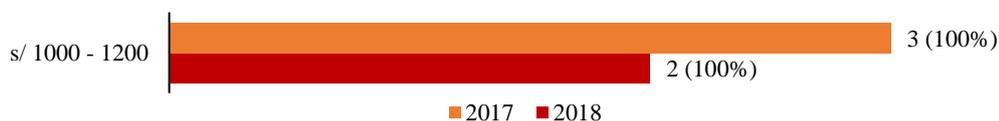


Figura 9. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 728, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 1057, en el año 2017, el 83.3% de los contratos tienen un rango de remuneración de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 16.7% un rango de s/ 1400.00 a s/ 1600.00. En 2018, el 100% de los contratos tienen un rango de s/ 800.00 a s/ 1000.00.

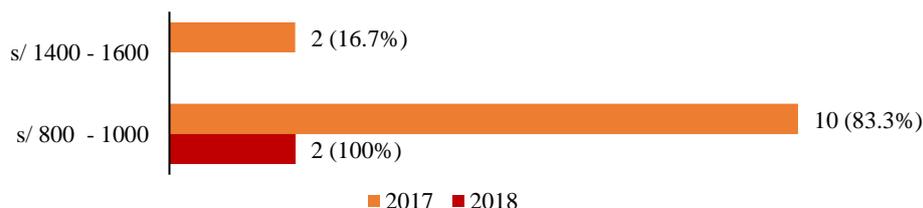


Figura 10. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 1057, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 276, en el año 2017, el 73.3% de los contratos tienen un rango de remuneración de s/ 1000.00 a s/ 1200.00, el 20% un rango de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 6.7% un rango de s/ 1200.00 a s/ 1400.00. En 2018, el 57.1% un rango de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 42.9% un rango de s/ 1000.00 a s/ 1200.00.

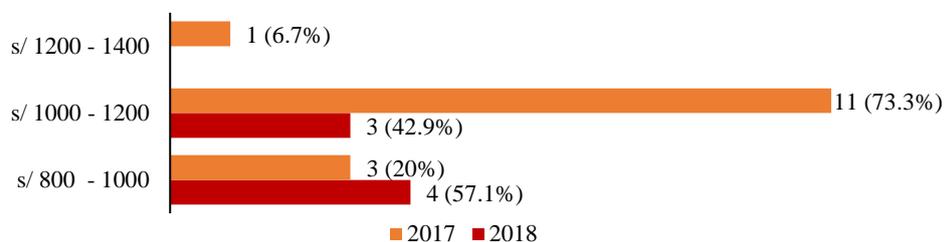


Figura 11. Remuneración mensual en la modalidad del D.L. 276, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la contratación por Locación de Servicios, en el año 2017, el 91.7% de los contratos tienen un rango de remuneración de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 8.3% un rango de s/ 1400.00 a s/ 1600. En 2018, el 100% un rango de s/ 800.00 a s/ 1000.00.

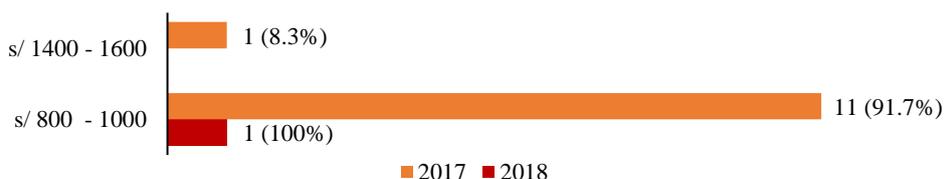


Figura 12. Remuneración mensual como Locación de servicios, 2017 - 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

De manera global, en 2017 el 57.1% de los contratos tiene un rango de remuneración de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 2.4% un rango de s/ 1200.00 a s/ 1400.00, con un promedio de remuneración mensual de s/ 1078.5. En 2018 el 58.3% de los contratos tiene un rango de s/ 800.00 a s/ 1000.00 y el 41.7% a un rango de s/ 1000.00 a s/ 1200.00, existiendo un promedio de remuneración mensual de s/ 1027.8.

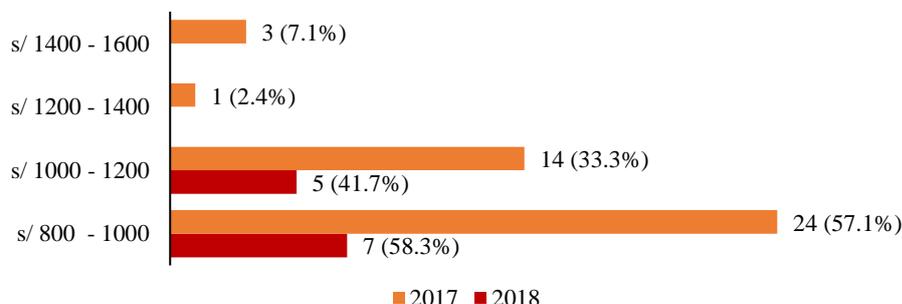


Figura 13. Remuneración mensual en la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.4. Duración de contratos

En la modalidad del D.L. 728, en 2017 el 66.7% de los contratos tienen una duración de 6 meses (periodo temporal) y el 33.3% tienen una duración de 12 meses. En 2018, el 100% tienen una duración de 12 meses (periodo temporal).

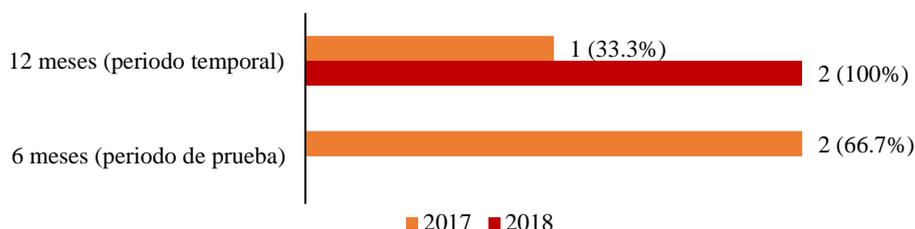


Figura 14. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 728, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 1057, en 2017 el 75% de los contratos tienen una duración de 9 meses y el 25% tienen una duración de 3 meses. En 2018, el 100% tienen una duración de 10 meses, todos ellos constituidos en adendas.

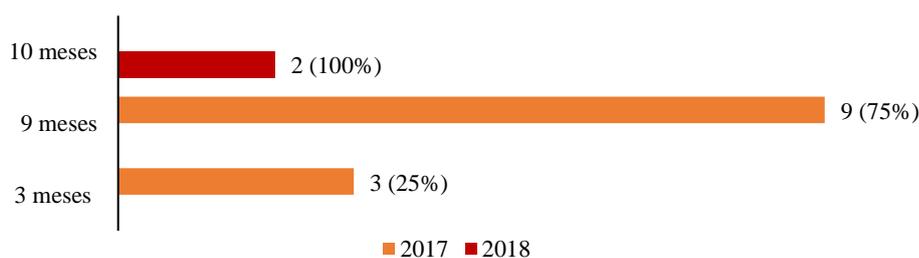


Figura 15. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 1057, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 276, en 2017 el 60% de los contratos tienen una duración de 12 meses, el 26.7% tienen una duración de 3 meses, el 6.7% tienen una duración de 2 meses y el 6.7% una duración de 1 mes. En 2018, el 100% tienen una duración de 12 meses.

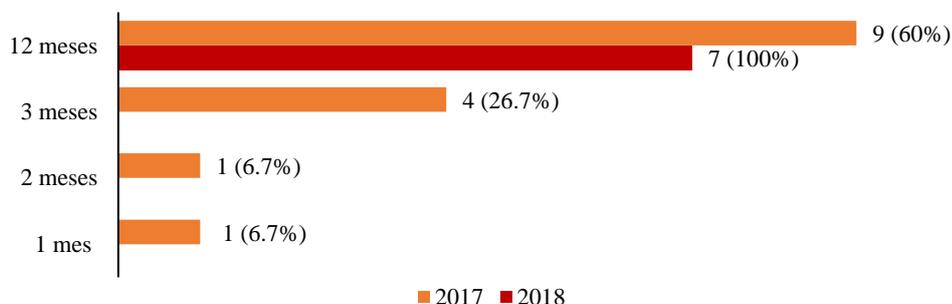


Figura 16. Duración de los contratos, modalidad del D.L. 276, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la contratación por Locación de servicios, en 2017 el 66.7% de los contratos tienen una duración de 2 meses, el 25% tienen una duración de 1 mes y el 8.3% tienen una duración de 12 meses. En 2018, el 100% tienen una duración de 1 mes.

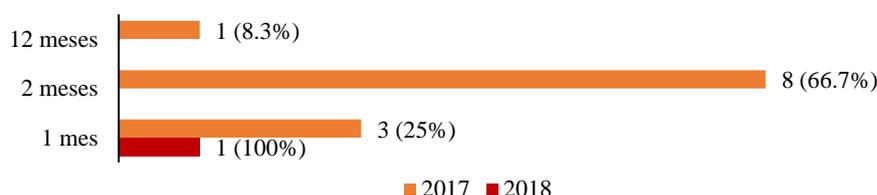


Figura 17. Duración de los contratos como Locación de servicios 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

De manera global, en 2017, el 26.2% de los contratos tienen una duración de 12 meses y el menor resultado a un 4.8% tienen una duración de 6 meses. En 2018, el 75% tiene una duración de 12 meses, el 16.7% una duración de 10 meses y el 8.3% una duración de 1 mes.

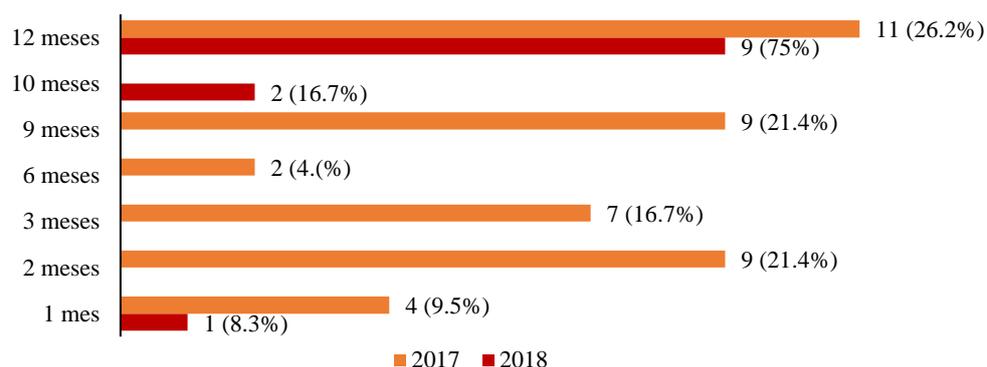


Figura 18. Duración de los contratos, en la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.5. Adendas y/o renovaciones

En la modalidad del D.L. 728, en 2017 el 66.7% de los contratos se refieren a uno principal y 33.3% de los referidos a un periodo de prueba por el lapso de un (1) año. En 2018, el 100% son contratos principales.

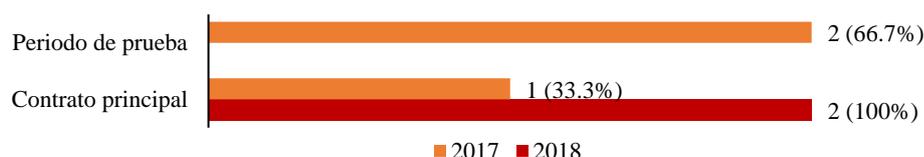


Figura 19. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 728, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 1057, en 2017 el 100% se refieren a contrato principal y el 75% de contratos principales han realizado por lo menos 1 adenda durante su duración. En 2018, el 100% de los contratos han realizado Adendas.

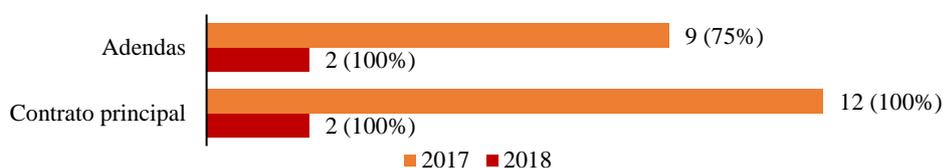


Figura 20. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 1057, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la modalidad del D.L. 276, en 2017 el 100% se refieren a contrato principal (suscrito por primera vez) y el 13.3% de contratos principales han realizado por lo menos 1 adenda durante su duración. En 2018, el 100% de los contratos son principales, sin registro de adendas.

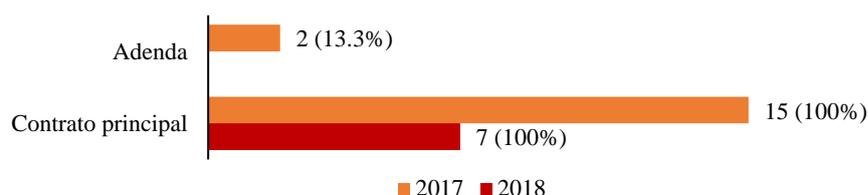


Figura 21. Renovación de contratos en la modalidad del D.L. 276, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

En la contratación por Locación de Servicios, en 2017 el 100% se refieren a contrato principal (suscrito por primera vez) y el 25% de contratos principales han realizado por lo menos 1 adenda durante su duración. En 2018, el 100% de los contratos son principales, sin registro de adendas.

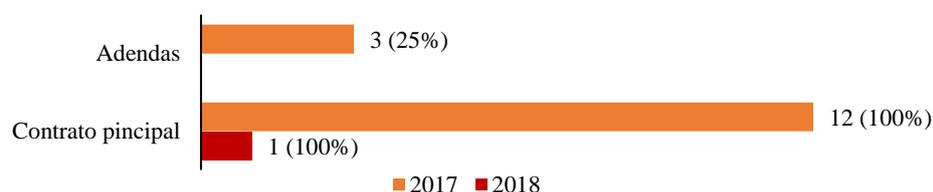


Figura 22. Renovación de contratos como Locación de servicios, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

A nivel global, se ha evaluado las renovaciones y/o adendas de la totalidad de los contratos, en donde cada modalidad representa el 100%. En la modalidad del D.L. 728 el 40% de los contratos se han referido a un periodo de prueba por el lapso de un (1) año, esto teniendo en cuenta para ambos años se ha aplicado el periodo de prueba

para los mismos contratos. En la modalidad CAS el 78.6% ha tenido al menos una adenda. En la modalidad del D.L. 276 el 9.1% ha tenido al menos una renovación. Por Locación de Servicios el 23.1% ha tenido al menos una renovación.

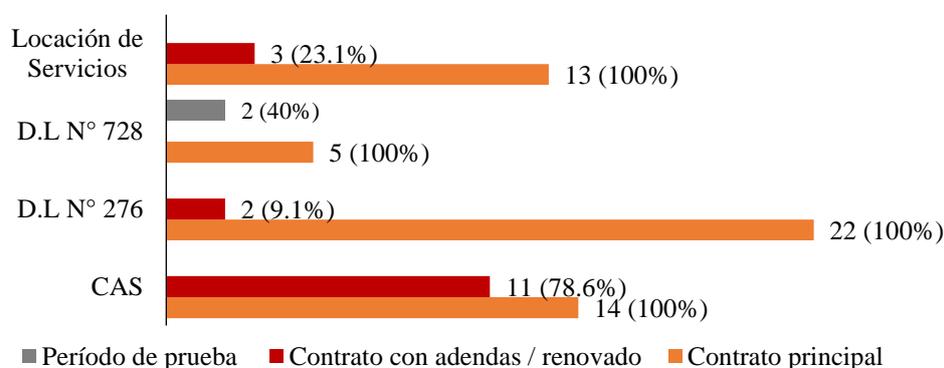


Figura 23. Renovación de contratos en MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.6. Vacaciones

En 2017, el 76.2% de los TOM no han recibido vacaciones y el 23.8% han recibido 30 días de vacaciones. En 2018, el 75% han recibido vacaciones por 30 días y el 25% no han tenido vacaciones. Las vacaciones son computadas por 30 días calendarios, conforme las cláusulas de los contratos.



Figura 24. Vacaciones de contratos en MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.7. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS

En 2017, el 47.6% han recibido el depósito de CTS; sin embargo, por la contratación interrumpida de estos, no se depositaron completos, el 28.6% no especifica el depósito de CTS y el 23.8% han recibido los depósitos conforme a ley. En 2018, 75% han recibido los depósitos conforme a ley, el 16.7% han recibido el depósito de CTS; sin embargo, por la contratación interrumpida de estos, no se depositaron completos y el 8.3% no especifica.

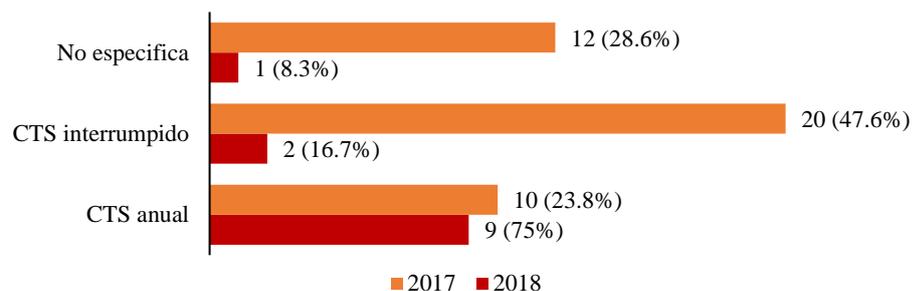


Figura 25. Compensación por tiempo de servicios en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.8. Asignación familiar

En 2017, el 83.3% de los contratos no especifica una Asignación familiar obligatoria y el 16.7% dispone una Asignación familiar. En 2018, el 92.9% no especifica una Asignación familiar obligatoria y el 7.1% dispone una Asignación familiar.

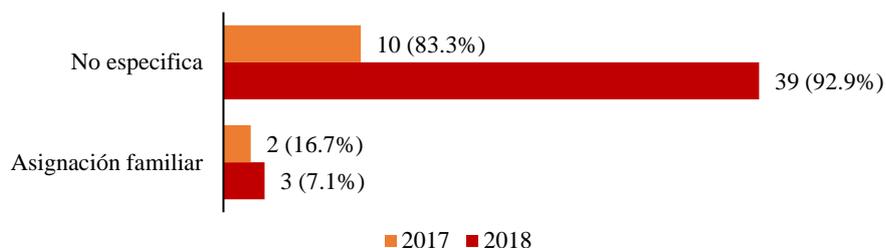


Figura 26. Asignación familiar de contratos en MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.9. Gratificaciones

En 2017, el 64.3% de los contratos regula depósitos de Aguinaldos, el 28.3% no especifica depósitos y el 7.1% regula el depósito de Gratificaciones. En, 2018 el 75% regula depósitos de Aguinaldos, el 16.7% regula el depósito de Gratificaciones y el 8.3% no especifica depósitos.

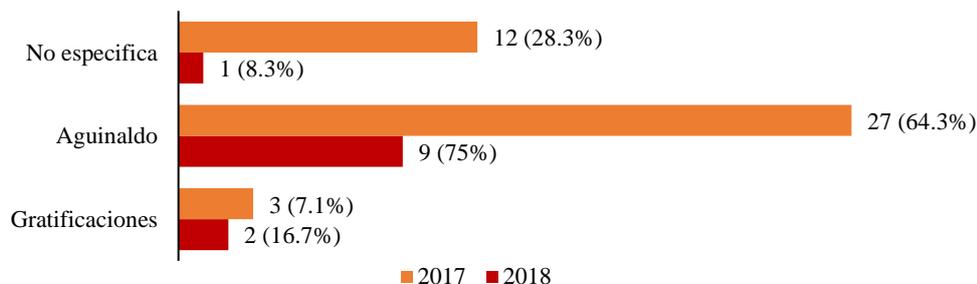


Figura 27. Gratificaciones de contratos en MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.10. Indemnizaciones

En 2017, el 76.2% de los contratos no regula indemnizaciones por despido y el 23.8% si regula indemnizaciones por despido. En 2018, 75% si regula indemnizaciones por despido y el 25% de los contratos no regula indemnizaciones por despido.

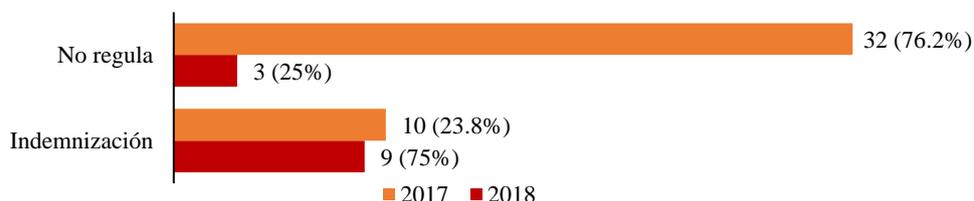


Figura 28. Indemnizaciones en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.1.11. Seguro social

En 2017, el 64.3% de los contratos regula un Seguro de ESSalud, el 28.6% no especifica un seguro social y el 7.1% regula un seguro social provisto por ley. En 2018, el 75% regula un Seguro de ESSalud, el 16.7% regula un seguro social provisto por ley, mientras que un 8.3% no especifica.

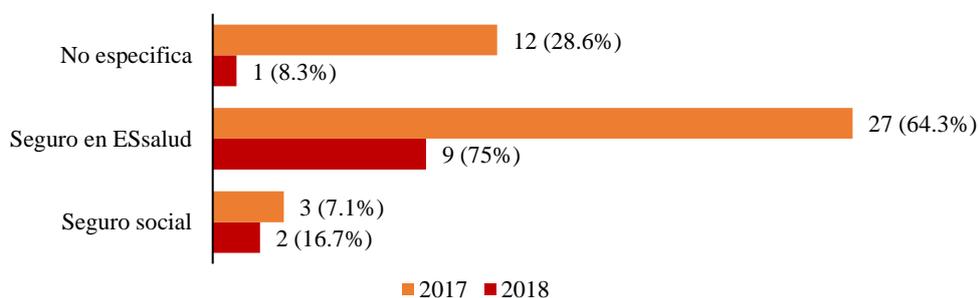


Figura 29. Seguro social en contratos de la MPCh, 2017 – 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de observación elaborada y aplicada, 2020.

3.2. Derechos laborales de TOM en la legislación nacional e internacional

3.2.1. Estabilidad Laboral

En Argentina, Ecuador, Chile y Perú, el período de prueba corresponde 3 meses; mientras que, en México, no puede ser mayor a los 6 meses (Tabla 3). En Paraguay el trabajador deberá haber culminado un período de 10 años para que este obtenga una adecuada protección contra el despido.

Tabla 3. Estabilidad Laboral en países de América Latina.

Países	Descripción	Norma
Argentina	Se adquiere a los doce (12) meses. El período de prueba corresponde a los 90 primeros días de trabajo.	Ley N° 14.656
Ecuador	Contrato de prueba es de 3 meses y se extiende hasta 1 año, adquiriendo automáticamente estabilidad laboral.	Código de Trabajo Art. 15
Chile	Después de transcurrido los 3 meses del período de prueba, el trabajador adquiere la estabilidad laboral.	Código de Trabajo. Art. 161°
Perú	El periodo de prueba es de tres meses (se puede pactar un período mayor), luego de ello el trabajador obtiene derecho a una estabilidad laboral.	D.L. N° 728
México	La prueba no será mayor a los 30 días, cuando supere los 180 días se determina como indeterminado.	Ley Federal del Trabajo Art.39°
Paraguay	El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos con un mismo empleador, adquiere estabilidad laboral.	Código del Trabajo Art. 94°

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.2. Vacaciones

El tiempo máximo de vacaciones por días hábiles, es reconocido en Chile con 15 días hábiles al año (Figura 30). El país con menos días de vacaciones es México con tan solo 6 días hábiles. Respecto a las vacaciones otorgadas por días calendarios, se tiene a Perú, con 30 días al año y Ecuador con 15 días al año. En Perú, este beneficio se encuentra regulado por el D.L. N° 713, y es otorgado al trabajador por cumplir el año, además de reconocer el pago por los días de descanso otorgado a cada uno.

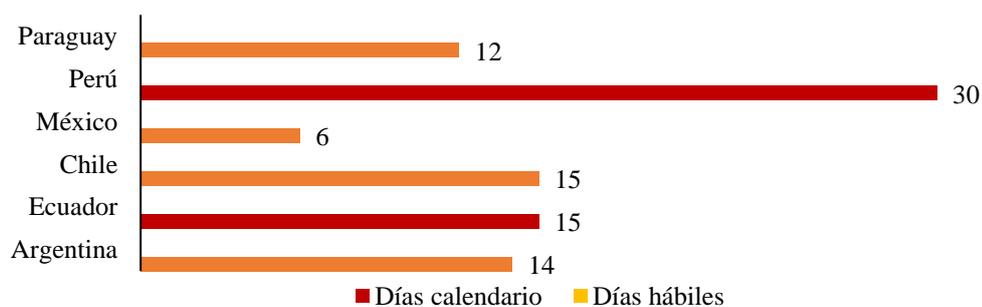


Figura 30. Tiempo de vacaciones en países de América Latina.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.4. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS

Las compensaciones por despido, se identifican en gran parte de los países materia de análisis, las cuentas de ahorro individuales por desempleo en Ecuador y Perú, los sistemas de seguros de desempleo en Argentina, Chile y, finalmente, los subsidios de desempleo solo existen México.

Tabla 4. Compensación por Tiempo de Servicios en países de América Latina.

Países	Descripción	Norma
Argentina	Un mes de salario por año de antigüedad.	Ley N° 24.013.
Ecuador	Por más de un año tiene derecho lo equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.	Código de Trabajo
Chile	Un mes de salario por año de antigüedad, más un 20% o 50% de recargo según causa del despido.	Código de Trabajo.
Perú	El empleador en los meses de mayo y noviembre debe realizar depósito de un sueldo, el cual se cobrará al finalizar la relación laboral para cubrir cualquier contingencia posterior.	Decreto Supremo N° 0001-97-TR
México	Tres meses de salario más 20 salarios diarios por año de antigüedad.	Ley Federal del Trabajo
Paraguay	Compensación por despido o indemnización por despido cuando un empleador finaliza un contrato indeterminado.	Código del Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.5. Asignación familiar

Argentina, Chile, Paraguay, México y Perú otorgan estos beneficios sociales a sus trabajadores obreros de gobiernos locales / regionales y se calculan en función a lo percibido a la remuneración mensual de cada trabajador, según lo regulado en la Legislación de cada país (Tabla 5). La legislación ecuatoriana no regula las asignaciones familiares; sin embargo, este tipo de cobertura esta provista por otro programa denominado “Bono Solidario”.

Tabla 5. Asignación Familiar en países de América Latina.

Países	Descripción	Ley
Argentina	Se calcula en función a la totalidad de remuneraciones y asignación por maternidad o haberes previsionales.	Ley 14.656
Ecuador	No regula tal derecho; sin embargo, esta provista por otro programa denominado “Bono Solidario”.	Bono de Desarrollo Humano (2003)
Chile	Sistema Único de Asignaciones familiar y maternal depende del ingreso del trabajador y varía anualmente.	Decreto F.L N° 150
Perú	10% del ingreso mensual, para hijos menores o hasta los 24 años y cursen estudios superiores.	Ley N° 25129.
México	Otorgado a los hijos, por inhabilitación para trabajar, enfermedad física o psíquica.	Ley del Seguro Social
Paraguay	Asignación equivalente al 5% del salario mínimo otorgado al trabajador, por cada hijo.	Código de Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.6. Gratificaciones

En Ecuador, Paraguay y México, se percibe una gratificación por año, esto es en el mes de diciembre por concepto de Navidad, siendo equivalente a una remuneración mensual percibida por el trabajador (Tabla 6). En Argentina, Chile, Perú se perciben hasta dos (2) gratificaciones por años, por concepto de Fiestas Patrias y fiestas de Navidad. Esto, es equivalente a una remuneración mensual.

Tabla 6. Gratificaciones Legales en países de América Latina.

Países	Descripción	Ley
Argentina	Sueldo Anual Complementario (SAC). Se abona en dos cuotas, una el 30 de junio y la otra el 31 de diciembre.	Ley N° 23.041
Ecuador	El monto corresponde a un sueldo equivalente a la doceava parte de esta. Una vez por año.	Código de Trabajo
Chile	Denominado “aguinaldos” y el monto de definido por ley cada año.	Pensionados (TOM).
Perú	Otorgado el mes de julio y diciembre, por mes laborado. Esta remuneración es equivalente a un sueldo completo en ambos meses.	Ley N° 27735
México	Denominado “Aguinaldo”. Corresponde de 10 a 15 días de sueldo base y se entrega antes del 20 de diciembre por año.	Ley Federal del Trabajo
Paraguay	Remuneración anual complementaria. Otorgado antes del 31 de diciembre, o cuando termine la relación laboral.	Ley N° 3414

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.7. Indemnizaciones

La indemnización por despido y/o haber sido afectado el derecho a la estabilidad laboral, se encuentra regulado en gran parte de los países analizados de América Latina, es el caso de Ecuador y Chile (Tabla 7). Argentina, Perú, México y Paraguay, regulan una protección especial contra el despido sin causa de justificación. Además, regulan disposiciones como las indemnizaciones por concepto de seguridad social.

Tabla 7. Indemnizaciones en países de América Latina.

Países	Descripción	Norma
Argentina	Por haber afectado su derecho a la estabilidad. Por incapacidad inculposa. Cuando el empleador no registre una relación laboral.	Ley N° 24.013
Ecuador	Indemnizar por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan y por despido intempestivo.	Código de Trabajo
Chile	Indemnización por años de servicios.	Código de Trabajo
Perú	Por despido arbitrario. No disfrutar de vacaciones. El trabajo en sobretiempo y por daños en el trabajo.	D. L. N° 728

México	En caso de riesgos propios del trabajo. Por despido injustificado.	Ley Federal del Trabajo.
Paraguay	Perciben las indemnizaciones en concepto de previsión y seguridad sociales. Por despido por causa injustificada.	Código del Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.8. Seguro Social

Argentina, Perú, México y Paraguay se otorgan más derechos y/o beneficios como seguros médicos, servicios sociales tanto para el trabajador como para su familia (Tabla 8). En Ecuador y Chile están destinados a la protección contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales o préstamos bancarios.

Tabla 8. Seguro Social o Seguridad Social en países de América Latina.

Países	Descripción	Norma
Argentina	Prestaciones de naturaleza jurídica, no remunerativas, no dineradas, no acumulables, que brinda el empleador.	Ley 24.700
Ecuador	Afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, reciben beneficios de, salud y riegos de trabajo.	Ley de Seguridad Social N° 55
Chile	Seguro Social, denominado Fondo de Asistencia Social. Contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	Ley N° 16.744
Perú	Otorgamiento de prestaciones de prevención, prestaciones económicas, recuperación, rehabilitación y prestaciones sociales. Correspondiente al 9 % de su sueldo, sin ningún descuento.	Ley N° 26790
México	Garantiza el derecho a la salud, protección de medios de subsistencia y servicios sociales.	Ley del Seguro Social
Paraguay	El Estado con aportes y contribuciones de empleadores y trabajadores, ampara, por medio de seguros sociales.	Código de Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.9. Otros derechos reconocidos en la legislación internacional

La Tabla 9, describe otros derechos laborales de los TOM que son reconocidos en la legislación nacional de los países en análisis, entre ellos el más destacado es el derecho de sindicalización o conocido también como derecho a la asociación colectiva (Tabla 9). En Argentina, Ecuador y Paraguay es reconocido el derecho al escalafón en la carrera administrativa o denominado como ascenso en la carrera. En Chile, Perú y México se reconocen otros derechos laborales, pero siempre enfocados en los beneficios sociales que pueda percibir el trabajador, asegurando medios necesarios para atender exigencias de vida familiar.

Tabla 9. Otros derechos laborales reconocidos en países de América Latina.

Países	Descripción	Norma
Argentina	Al escalafón en la carrera administrativa. Organizarse a través de sindicatos.	Ley Orgánica de Municipios
Ecuador	Derecho a la sindicalización. A la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales. Los empleadores están obligados a la construcción de lugares de trabajo adecuados que faciliten y se sujeten a las medidas de prevención, seguridad e higiene y demás normas aplicables.	Ley Orgánica del Régimen Municipal
Chile	Gozar de prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión. Bienestar social. A formar sindicatos.	Ley N° 18.834.
Perú	Derechos a la asociación colectiva. Seguro de trabajo de riesgo. Descansos semanales. Licencias. Prestaciones alimentarias. Planilla electrónica.	D. S. N° 010-2003-TR
México	Se otorga el derecho a una semana de plazo para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores.	Ley Federal del Trabajo
Paraguay	Recibir capacitaciones en función a su trabajo desempeñado. Derechos de sindicalización. A ser promovido.	Reglamentos Internos y Código del Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

3.2.10. Escala de Protección de Derechos Laborales

La Figura 31, muestra la escala de protección de los derechos laborales descritos precedentemente los países de Chile, Perú, Ecuador, Argentina, Paraguay y México. Esta escala de protección está dividida según colores de “Baja” a “Alta”. Chile es el primero (Alta) en la escala, este reconoce y establece más y mejores derechos laborales a trabajadores obreros. Paraguay se encuentra como uno de los últimos (baja). Perú se ubica en segundo lugar reconociendo beneficios sociales como vacaciones de 30 días, dos gratificaciones, Compensación por Tiempo de servicios y prescripción laboral. Además, conforme lo afirmado por la Cámara de Comercio de Lima (2018), el Perú, a comparación con otros países de América Latina tiene beneficios laborales significativos.

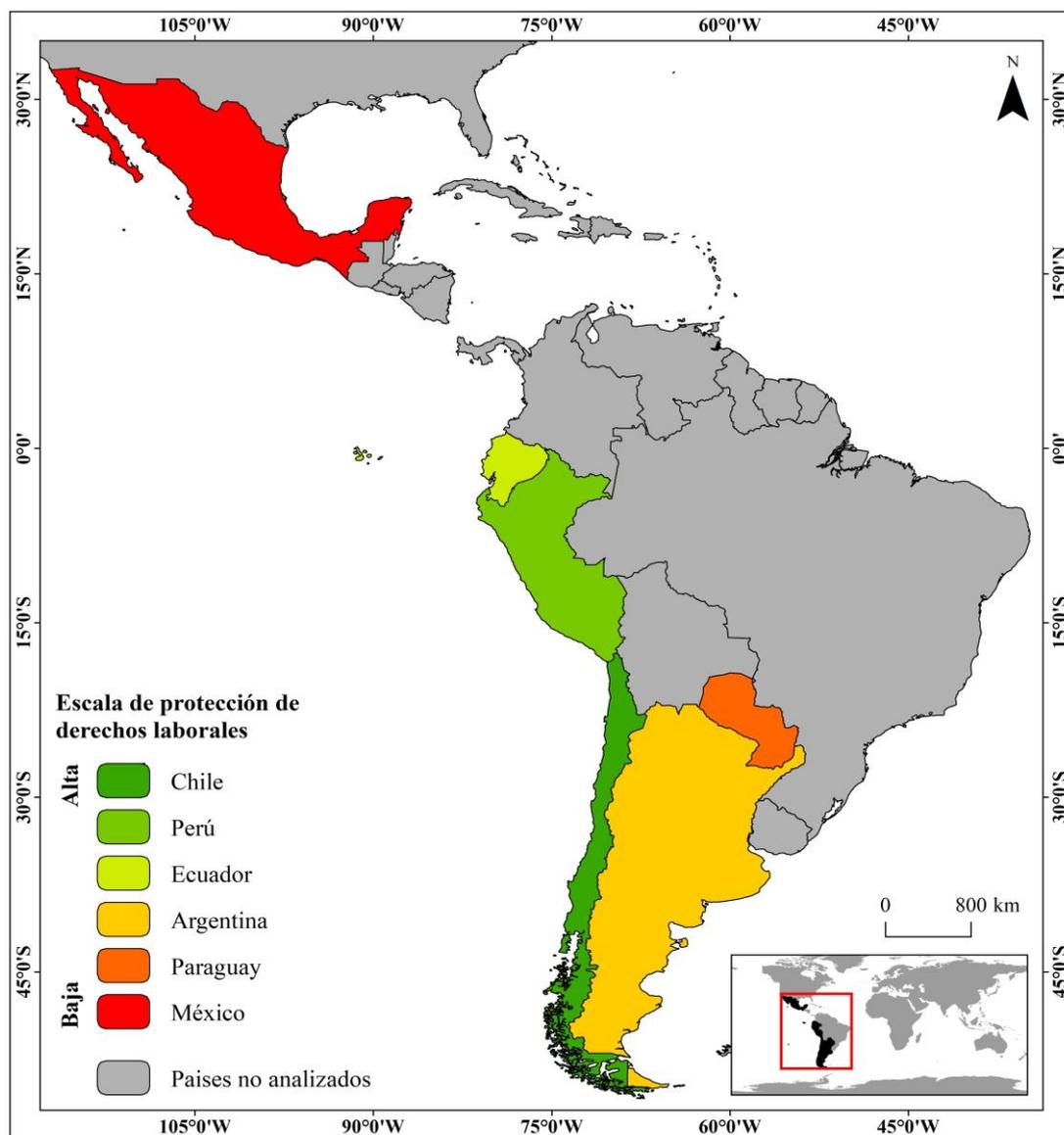


Figura 31. Escala de protección de Derechos Laborales según países en estudio.

Fuente: Elaboración propia basada en informe emitido por la Cámara de Comercio de Lima (2018).

3.3. Contratos de los trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017 – 2018 a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional

En la Legislación nacional se identificó que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este sentido, los TOM solo deben ser contratados bajo la modalidad del D.L. N °728 - régimen del sector privado, otorgándoles los derechos y beneficios laborales inherentes a dicho régimen. Sin embargo, debido a que

la contratación de los TOM en la MPCh durante los años 2017 y 2018 también se realizó bajo otras modalidades, a continuación, se analiza los derechos laborales reconocidos bajo cada una de dichas modalidades.

De las Tablas 10, 11 y 12, en la columna 1 se ubica los derechos a analizar. En la columna 2 se desarrolla la modalidad por la que el TOM fue contratado en la MPCh. En la columna 3 la modalidad que le corresponde a un TOM según el D.L. 728. En la columna 4 para determinar la vulneración de derechos laborales; esto teniendo en cuenta los derechos otorgados por la modalidad den que un obrero fue contratado y los derechos de un TOM por el D.L. 728. En la Columna 5 se avaló los resultados mediante la jurisprudencia y casos concretos.

En la Tabla10 se analiza la contratación de los TOM en la MPCh, 2017 – 2018, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Se identificó como derechos vulnerados a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, entre ellos las dos Gratificaciones al año como corresponde, Seguros sociales, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar y las Indemnizaciones.

La Tabla11, muestra que el derecho más vulnerado en los contratos bajo la modalidad del D.L. N°276 – régimen laboral público, es la estabilidad laboral, debido a que los contratos analizados se encuentran realizando laborales en condición de contratados mas no de nombrados. Además, se vulnera el derecho a los beneficios sociales como las dos Gratificaciones al año, Seguros sociales y las Asignaciones familiares.

En la contratación de TOM en la MPCh suscritos durante los años 2017 y 2018 bajo la modalidad de locación de servicios, los derechos laborales y beneficios sociales reconocidos a cada TOM se encuentran detallado en cada uno de los contratos, es así que conforme se muestran en las cláusulas del mismo, donde detalla que este tipo de contrato no genera vínculo laboral ni mucho menos reconoce derechos laborales.

La Tabla12 muestra que los derechos más vulnerados en los contratos de Locación de Servicios son el derecho a la estabilidad laboral, beneficios sociales como las de 30 días al año, dos gratificaciones al año, Seguros sociales, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar e Indemnizaciones.

Tabla 10. Análisis de los 14 contratos en la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en 2017 y 2018 en la MPCh.

Derechos a analizar	¿Cómo lo regula esta modalidad? CAS	¿Cómo regula la modalidad que le corresponde a un TOM? D.L. 728	¿Se vulneran los derechos bajo modalidad CAS?		Jurisprudencia
			Sí	No	
Estabilidad Laboral	Contrato especial, de naturaleza temporal que no cumple con los requisitos básicos de estabilidad	Se tiene un periodo de prueba, el mismo que corresponde de tres a seis meses, superado el tiempo establecido, el trabajador alcanza el derecho a la estabilidad laboral.	X		Sentencia CAS. LAB. N°10505-2013 , Que, los efectos de la contratación CAS han sido anulados de plano, convirtiéndose automáticamente en trabajador obrero a plazo indeterminado, sujeto al régimen de la actividad privada; no habiéndose tomado en cuenta que los Contratos CAS celebrados.
	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días de vacaciones (*) 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días de vacaciones. 	X		
Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Dos Aguinaldos al año. • No regula, pero los TOM pueden afiliarse a ESSalud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dos gratificaciones al año. • Seguros Sociales. 	X		Exp. N° 00030-2017-PA/TC . Interpuesto contra la Municipalidad de Carabayllo de Desnaturalización de Contrato Administrativa de Servicios CAS, suscrito con la demandada, solicitando Beneficios Sociales correspondientes al periodo de 2015 y 2016 bajo el concepto de reintegración de gratificaciones por fiestas patrias y navidad y la asignación familiar.
	No regula	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación por tiempo de servicios. 	X		
	No regula	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación familiar. 	X		
	No regula	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnizaciones. 	X		

(*) Los 14 contratos suscritos bajo esta modalidad, en 2017 y 2018 tienen una duración menor a 10 meses.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

Tabla 11. Análisis de los 22 contratos en la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 en 2017 y 2018 en la MPCh.

Derechos a analizar	¿Cómo lo regula esta modalidad? D.L. 276	¿Cómo lo regula la modalidad que le corresponde a un TOM? D.L. 728	¿Se vulneran los derechos bajo modalidad D.L. 276?		Jurisprudencia
			Si	No	
Estabilidad Laboral	Los contratados tienen renovación de contrato hasta por 3 años consecutivos, si sobrepasa ese tiempo podrían ingresar a la Carrera Administrativa y obtener este derecho (nombrados). Se tiene en cuenta que los Contratos de los TOM en la MPCh, solo tienen la condición de contratados mas no de nombrados.	Se tiene un periodo de prueba, el mismo que corresponde de tres a seis meses, superado el tiempo establecido, el trabajador alcanza el derecho a la estabilidad laboral.	X		Exp. N°06681-2013-PA/TC , análisis respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo. Al contratarse bajo modalidades diferentes estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral. Dicha excepción se encuentra justificada por la naturaleza del servicio, pudiendo solo ser contratados bajo el régimen de la actividad privada, de lo contrario se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de TOM.
	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días de vacaciones. • Dos Aguinaldos al año. 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días de vacaciones. • Dos gratificaciones al año. 		X	EXP N.º 07166-2013-PA/TC , precisó que no puede considerarse eventual la naturaleza de las labores que realizó la accionante, toda vez que, conforme a los medios probatorios que obran en autos. En otras palabras, en aplicación del artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo 728, el Tribunal concluye que la actora tenía una relación laboral a plazo indeterminado correspondiendo beneficios y derechos inherentes a dicho régimen.
<ul style="list-style-type: none"> • No regula, solo seguro social de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguros Sociales. 		X		
<ul style="list-style-type: none"> • Compensación por tiempo de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación por tiempo de servicios. 		X		
<ul style="list-style-type: none"> • No regula, solo bono por escolaridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación familiar. 		X		
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnizaciones. 		X		

10 de los contratos suscritos bajo esta modalidad, en 2017 y 2018 tienen una duración de 3 meses.

La Cláusula cuarta de los contratos, establece que la vigencia de estos es TEMPORAL.

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

Tabla 12. Análisis de los 13 contratos por Locación de Servicios en 2017 y 2018 en la MPCh.

Derechos a analizar	¿Cómo lo regula? Locación de Servicios	¿Cómo lo regula la modalidad que le corresponde a un TOM? D.L. 728	¿Se vulneran los derechos bajo modalidad Locación de Servicios?		Jurisprudencia
			Si	No	
Estabilidad Laboral	Considerado como una prestación de naturaleza civil, sin vínculo laboral; por lo que no regula tal derecho.	Se tiene un periodo de prueba, el mismo que corresponde de tres a seis meses, superado el tiempo establecido, el trabajador alcanza el derecho a la estabilidad laboral.	X		Exp. N°: 00142-2016-0-1618-JM-LA-01, (...) resulta innegable que el tener estabilidad en el empleo, le permite planificar y presupuestar, con cierto grado de certidumbre, su modus vivendi y apuntar, válidamente, a concretar sus aspiraciones profesionales dentro del aparato organizacional al que se está incorporado).
					En consecuencia, al estar en una relación laboral a plazo indeterminado solo correspondía que se le despidiese en tanto existiera causa justa establecida en la ley.
Beneficios Sociales	• No regula el reconocimiento ni pago de beneficios sociales.	• 30 días de vacaciones.	X		Exp. N° 00698-2017-PA/TC, SULLANA, relación civil desnaturalizada, pues en demandante desempeñó labores de manera continua, permanente, bajo subordinación y percibiendo una remuneración mensual. (...) para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes evalúa si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, reconocimiento de derechos laborales, como las vacaciones anuales, gratificaciones y descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.
		• Dos gratificaciones al año.	X		
		• Seguros Sociales.	X		
		• Compensación por tiempo de servicios.	X		
		• Asignación familiar.	X		
		• Indemnizaciones.	X		

Fuente: Elaboración propia con base en la ficha de análisis documental elaborada y aplicada, 2020.

IV. DISCUSIÓN

De conformidad con lo señalado por SERVIR (2019), en el Sector Público, coexisten los regímenes laborales generales de la carrera administrativa D. L. N° 276; el de la actividad privada-D. L. N° 728, y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, D. L. N°1057. De estos, los trabajadores obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral privado regulado por el D. L. N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, decretado por D. S. N° 003-97-TR.

El régimen laboral regulado por el D. L. N° 728, norma no solo la modalidad de contratación de los trabajadores obreros municipales, sino además contempla y reconoce derechos labores y el pago de beneficios sociales. Estos derechos y beneficios fueron descritos tanto en la legislación peruana como en las legislaciones de Chile, Ecuador, Argentina, Paraguay y México. Con la finalidad de hacer una diferencia en el derecho comprado respecto a los derechos y beneficios laborales de TOM.

La Figura 31, muestra una escala de comparación entre la legislación peruana y las legislaciones de Chile, Ecuador, Argentina, Paraguay y México. Se observa que Chile se ubica como uno de los primeros países (alta) en regular ampliamente y a mejor escala los derechos de los Trabajadores Obreros en Gobiernos, en un segundo nivel estaría Perú. Paraguay se encuentra como uno de los últimos (baja) y según lo afirmado por la Cámara de Comercio de Lima (2018), el Perú a comparación con otros países de América Latina tiene los derechos laborales más altos, reconociendo los beneficios sociales entre los más importantes, vacaciones de 30 días, dos gratificaciones, CTS y prescripción laboral.

Sin embargo, a pesar de todos los derechos y beneficios otorgados por el régimen de la actividad privada y conforme se muestra en los resultados de la presente investigación, la contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas no cumple con lo decretado por el D.L. 728. Esto debido a que se encontraron contratos bajo modalidades diferentes al Régimen laboral privado, teniendo como resultado la vulneración a una estabilidad y el pago de beneficios laborales que son exclusivos para los Trabajadores Obreros Municipales.

De conformidad con lo desarrollado, durante los años 2017 y 2018 se observa que en 2017 el 35.7% de los contratos se encuentra establecido por el régimen laboral público D.L. 276, el 28.6% por la figura de Locación de Servicios, el 28.6% por el régimen de CAS - D.L. 1057 y el 7.1% por el régimen laboral de la actividad privada - D. L. 728. En 2018, el 58.3% de los contratos se encuentra regulado por el régimen laboral público D.L. 276, el 16.7% bajo el régimen de CAS-D.L. 1057, el 16.7% bajo el régimen laboral de la privado D. L. 728 y el 8.3% por la figura de Locación de Servicios.

Estas afirmaciones son corroboradas con el trabajo de investigación sustentado por Vargas (2015), quien evaluó la contratación en diversos regímenes de obreros en la Municipalidad Provincial de Huanta, logrando demostrar que, el 33,70% se encuentra contratado por el régimen público, un 30,43% por el régimen privado, un 29,35% por Locación de Servicios y un 6,52% por el régimen del D.L. 1057. Entonces, solamente un 30,43% de obreros contratados por su régimen (actividad privada). Estos resultados son razonables y favorecen la investigación desarrollada.

También se sustenta con el trabajo de Cueva (2018), quien expone que, el 60,0% de la contratación de Policías en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho se encuentran contratados por la figura de Locación de Servicios. Además, las cifras recogidas por el INEI al 31 de marzo de 2018 indican que, a nivel nacional existe un total de 69 046 TOM, donde el 2% (1 399) son nombrados y el 1.4% (989) son contratados bajo el D.L. N° 276 - Régimen Laboral público, el 54% (37 270) bajo el D.L. N° 728 - Régimen Laboral privado, el 18% (12 458) por la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y 24.6% (16 930) por Locación de Servicios (INEI, 2018, pp. 187). Demostrando que la problemática no es sólo en la MPCh, sino a nivel nacional.

En otros países como Chile, Neira & Rojas (2016), también lograron determinar la existencia de un elevado porcentaje de contratación a honorarios en las Municipalidades chilenas, deviniendo en irregular y poniendo en peligro el cumplimiento a la normativa del Orden Público Laboral.

No obstante, en el plano normativo nacional peruano, esta problemática no es reciente. Tiene antecedentes de haber sido generado desde la época republicana con la publicación de diversas Leyes como se muestra en la Figura 32.

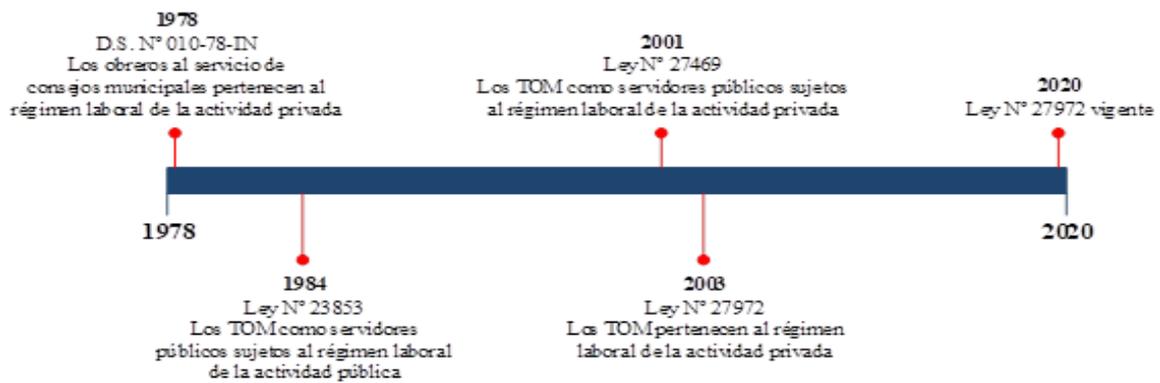


Figura 32. Evolución normativa de los TOM.

Fuente: Elaboración propia.

El 12 de mayo de 1978 se publica el Decreto Supremo N° 010-78-IN, donde se estableció que todos los obreros que prestaban servicios a Concejos Municipales del Estado pertenecerían al régimen laboral privado. En 1984 se publicó la Ley N°23853, mediante el cual el Estado peruano decidió regular el funcionamiento de las municipalidades. Además, dispuso que los obreros de las Municipalidades deberían ser reconocidos como servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral público, pero con todos los beneficios y derechos que ampara a los obreros. A saber, la Ley 23853 disponía que los obreros municipales deberían pertenecer al régimen laboral de la actividad pública pero que los derechos y beneficios que se les otorgaría serían los del régimen laboral privado. Esta disposición se consideró como inaplicable por tener inexactitudes con el D. S. N° 010-78-IN, dejando desamparado a miles de obreros municipales de la época.

Luego, el Congreso peruano al advertir el error desarrollado en la Ley N° 23853, el 01 de junio de 2001 se dispuso a modificarla publicando la Ley N° 27469 para disponer que los trabajadores obreros municipales, son considerados como servidores públicos, pero estarían sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, el año 2003 se publicó la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades (vigente), misma que en su art. 37 determina que los trabajadores que prestan servicios como obrero a las municipalidades son considerados servidores públicos, pero sujetos al régimen laboral privado, en donde es más factible el reconocimiento de derechos y beneficios laborales.

Como bien se afirma, resulta innegable la situación de inestabilidad por parte de las Instituciones que en ciertos casos afrontan los TOM. Se comprueba, además, que la contratación de personal en la administración pública es una problemática que ha venido

arrastrando desde la época republicana en los varios intentos de uniformizar un régimen laboral único a para los servidores estatales, específicamente para los obreros.

A nivel nacional, según afirmaciones de Del Águila (2013), estos intentos no progresaron por la existencia de diversos factores como el desconocimiento de ciertos derechos laborales ocasionando grave perjuicio económico, la insuficiente capacidad legislativa, la practicidad de las autoridades, funcionarios municipales y el exiguo razonamiento del problema por parte de las entidades con competencia jurisdiccional para hacer prevalecer nuestros derechos.

Por otro lado, Vargas (2015), determinó que la contratación de obreros bajo diversas modalidades en la Municipalidad Provincial de Huanta es influenciada por factores como la política normativa de la entidad, al no existir una ley que prohíba y/o sancione la contratación impropia, la disponibilidad presupuestal, la gestión administrativa en el sistema de personal y la falta de conocimiento de los derechos laborales en el obrero.

Los derechos laborales que tiene el obrero municipal son, en principio, el reconocido derecho a la estabilidad en su trabajo, el pago de beneficios sociales; entre ellos, una sueldo mensual y equitativo, que proporcione para él y toda su familia el bienestar tanto material como psíquico (Constitución Política del Perú [CPP], 1993), el acceso a un Seguro Social, vacaciones anuales, el pago por Compensación por Tiempo de Servicios, y el pago por indemnizaciones.

Estos derechos laborales y beneficios sociales pueden verse afectados y vulnerados por parte de la Entidad Municipal (autoridades y funcionarios) encargadas de ejecutar las contrataciones del trabajador obrero por un régimen laboral que no les corresponde afectando la Estabilidad Laboral y el pago de sus beneficios sociales que posteriormente se explicarán.

El derecho a la estabilidad laboral conforme lo desarrolla Toyoma (2015), señala que está referido al derecho en la que se prioriza la conservación de un contrato laboral, este contrato tiene disposición de permanencia; esto, por la particularidad que tiende a proteger el derecho laboral. En la Legislación Nacional este derecho se puede ver reflejado desde nuestra Carta Magna, quien lo describe en su Artículo 27° (CPP, 1993) como: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. Además, se ve reflejado en el reconocido período de prueba que dispone el art. 43 del D.L. N° 728, donde se dispone que el tiempo de prueba corresponde a 3 meses, que al

término el obrero consigue derecho a estabilidad. Asimismo, las partes pueden negociar un tiempo de prueba mayor; esto, dependerá de las labores que se desarrollarán o cuando requieran de aprendizaje o adaptarse a la labor. La ampliación de prueba constará por escrito y no puede exceder el período inicial.

De los resultados obtenidos, se desprende que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas al contratar a sus trabajadores obreros bajo modalidades descritas y conforme se muestra de los análisis de los contratos, se encuentran realizando funciones específicas y exclusivas, todas ella bajo subordinación, quebrantando el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales. Derechos laborales que por ley corresponde a cada TOM.

Por su parte, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los TOM en la MPCh se ve reflejado en los resultados obtenidos. A saber, en 2017 y 2018, el 73.8% y 25% de los TOM se encuentran contratados desde 1 a 10 meses respectivamente; esto equivale tanto a un contrato nuevo como a una adenda respectivamente, bajo las modalidades evidenciadas en los resultados. Además, se verificó la existencia de Contratos Administrativos de Servicios y Locación de Servicios que fueron suscritos de manera mensual, por hasta un año fiscal en cada TOM, demostrando que la MPCh ha dado preferencia a contratos de naturaleza determinada con un papel secundario y temporal. Estos resultados, evidencian la vulneración del derecho a la estabilidad laboral.

Además, los contratos de los TOM bajo el régimen laboral privado – D.L. 728 (lo que les corresponde según ley), evidencian que durante dos (2) años consecutivos (2017—2018) han venido desarrollado funciones de la misma naturaleza, pero de manera “temporal” conforme lo destalla la Cláusula Primera de los Contratos. Sin embargo, esta modalidad de contratación establece que el TOM sólo requiere superar tres (3) y como máximo seis (6) meses del período de prueba (Art. 43° del D.L. 728) para que automáticamente se reconozca como trabajador a tiempo indeterminado gozando del derecho a la estabilidad laboral. Es decir, los TOM han superado el máximo del periodo de prueba establecido, evidenciando claramente una infracción a los dispuesto en el Artículo 43° del D.L. N° 728, dejando en un estado de vulnerabilidad que no solo puede perturbar su derecho a la estabilidad laboral, sino otros derechos entre ellos el pago de sus beneficios sociales, el cual puede llegar a afectar su desarrollo personal y familiar.

Estos resultados guardan estrecha relación con lo expresado por Pacaya *et al.* (2018), quienes en su trabajo de investigación realizado en la Municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015, concluyeron que, el régimen laboral afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales, toda vez que se observa la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972. Asimismo, Zavala (2018), menciona que la contratación de un obrero bajo una modalidad distinta a la dispuesta por ley vulnera el derecho a la estabilidad laboral, porque es un contrato de carácter temporal y, en esa medida, su duración es mensual (renovable) por el lapso de un año fiscal, situación que impide el desarrollo laboral del TOM, evidenciando una inseguridad en la relación laboral y una discriminación a oportunidades laborales.

Por otro lado, Heredia (2018) en su trabajo de investigación logró determinar la vulneración de la estabilidad laboral del régimen privado del D.L. N° 728 con el despido arbitrario a los TOM de la Municipalidad distrital de Yanacancha, provincia de Pasco. El despido se concretó sin que exista causa justa y sin dar oportunidad al trabajador a contradecir su legitimidad, y pueda ser repuesto a su centro de labores. Si bien, en toda prestación de servicio, se presume la objetividad de un contrato a plazo indefinido. De este modo, el derecho a la estabilidad laboral no ha concedido carácter de permanencia a la relación laboral y hace que su disolución dependa única y excepcionalmente de la Entidad. Por su parte, Vásquez (2018), nos dicen que este derecho es totalmente irrenunciable, además que la misma Constitución deslinda el derecho a un trabajo digno.

En la doctrina internacional, el Código del Trabajo de Chile desarrolla ampliamente los Beneficios Sociales, al detallar que estos favorecen a trabajadores comprendidos en la legislación nacional laboral, además de constituir garantías que pueden ser reformadas con el vínculo de trabajo entre el trabajador y la institución (contrato de trabajo y/o Convenios Colectivos).

La vulneración del pago de Beneficios Sociales se ve reflejado en los resultados obtenidos, en donde se analiza la contratación de los TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional; siendo el D.L. N°728, en comparación con las modalidades del D.L. N°1057, D.L. N°276 y Locación de Servicios.

Los derechos laborales, por ser de carácter tuitivo han ido evolucionando, a tal punto de reconocer beneficios sociales conforme se muestra en los resultados de la presente investigación. Sin embargo, a pesar de su evolución y amplio reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales, se evidencia claramente que, los TOM de la MPCH no son beneficiarios del pago de beneficios sociales como las vacaciones (30 días por año), la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, acceder a la seguridad social (AFP u ONP, ESSALUD, SCTR) e indemnizaciones.

Esto, es semejante con el trabajo de investigación desarrollado por Palomino (2016), respecto a las consecuencias jurídicas que derivan de la aplicación del régimen especial CAS en la Municipalidad Provincial De Trujillo, y concluye que, pese al reconocimiento parcial de derechos laborales y beneficios sociales, estos han resultado insuficientes para los trabajadores. Por su parte, Zavala (2018), logró demostrar que el derecho a la compensación por tiempo de servicios, escolaridad, asignación familiar, gratificaciones que tienen los trabajadores sujetos a otros regímenes laborales, son inobservados en el Contrato Administrativo de Servicios; es decir, no cumple con lo dispuesto en ley.

Asimismo, Aranda (2019) concluye que todas las personas tenemos derecho a un trabajo digno en el cual el empleador reconozca los beneficios laborales como es la Compensación de tiempo de servicios, seguro social, asignación familiar, vacaciones, entre otros. Siendo inaudito que en un estado constitucional de derecho, que está suscrito en varios tratados internacionales de derecho al trabajo o donde se desarrollen este tipo de casos. Por su parte, Cueva (2018), identificó que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, sí afecta en el no pago de los beneficios sociales. El 50,0% de trabajadores encuestados no vienen percibiendo ningún beneficio social y el goce de su descanso vacacional que reconoce la Ley.

Sin embargo, conforme se ha desarrollado, esta problemática no solo se ve reflejado en las Municipalidades locales, sino a nivel internacional. Por ejemplo, el trabajo de investigación sustentado por Castillo (2019) en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja – Ecuador, evidencia la vulneración a derechos laborales en los afiliados del Sindicato de Obreros Municipales de Loja. Entre las vulneraciones más destacadas encontró el no otorgamiento de vacaciones, trabajo fines de semana y feriados

sin remuneración legal, por lo que esta vulneración ocasiona graves afectaciones a nivel del trabajador obrero.

Es así que, los TOM de la MPCh, al encontrarse contratados bajo modalidades distintas no se encuentran sujetos a un régimen laboral fijo, por ello no existe mecanismo legal para gozar del derecho a la estabilidad, mucho menos al reconocimiento de beneficios sociales. Esto principalmente, puede verse influenciada por la ausencia de ciertas políticas institucionales, entre ellas la ausencia de un Reglamento exclusivo que pretenda normar la relación laboral y situación jurídica-laboral de los trabajadores obreros de la MPCh. Así como no regular las condiciones a las que debe sujetarse durante su desempeño de las labores a cargo de la municipalidad, todo ello en marco de lo dispuesto dentro del régimen laboral privado del Decreto Legislativo N°728.

Asimismo, conforme se verifica en la Ficha de observación adjuntado en el Anexo 1, el factor presupuestal es fundamental, ya que se verifica un contrato del año 2018 bajo la modalidad del D.L. 276 – sector público en la MPCh no fue firmado por el TOM; y según lo consignado en el contrato, es que las funciones que realizaba a la fecha eran las funciones administrativas y no las que le corresponden a un obrero o al menos las estipuladas en las cláusulas del contrato.

Tirado (2017) señala que, la vulneración de derechos y beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de La Esperanza (MDE) se da por diversos constituyentes, una de ellas que la MDE no cuenta con la disponibilidad Presupuestaria para cubrir las plazas, a la vez el poco interés que le dan en capacitar al personal, trayendo consigo conflictos laborales generando gastos a la institución en el futuro ya sea este al corto o largo plazo, con la única intención de no otorgar los beneficios laborales como corresponde.

Por otro lado, SERVIR (2019), señala que los obreros municipales están sujetos al régimen privado, resultando inoportuno su contratación bajo regímenes distintos a los reconocido por ley. Esto implicaría el desconocimiento de la evolución normativa que ha tenido el régimen municipal sobre los servidores obreros.

Además, el TC en la Sentencia N°0976-2001-AA/TC observa que al no reconocerse derechos laborales y algunos beneficios como la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), el Estado a fin de protegerlos, deberá prohibir la contratación de servicios diferente a lo dispuesto en la normativa nacional vigente, de lo contrario cada entidad competente deberá imponer una multa a todos los empleadores que realicen

contrataciones laborales de este tipo. De igual forma, que las autoridades competentes deberán instruir a los trabajadores que presenten una situación en la que un empleador quiera encubrir u ocultar cualquier relación de trabajo o sean despedidos sin causa justa, estos puedan realizar las demandas e impugnaciones correspondientes y se incorporen a su centro de trabajo.

Al no cumplir con estos beneficios se estaría excluyendo el cumplimiento expreso dispuesto en la normativa, ante distintos regímenes del sector público que son beneficiados pero que, por algunas decisiones arbitrarias de las Entidades del sector público, no reconocen derechos y beneficios a los trabajadores obreros, prefiriendo una contratación que no otorga derechos ni beneficios, o si los otorga, estos son reducidos. Incluso se estaría configurando discriminación hacia la persona, la cual infringe claramente el principio de igualdad, establecido en el artículo 26 de nuestra Carta Magna, la Constitución Política del Perú (CPP, 1993).

Esto, podría conllevar a la imposición demandas laborales, como en la mayoría de los conflictos el Poder Judicial, aplica efectivamente el principio protector que tiene el derecho laboral. Sin embargo, conforme lo señala Denegri (2018), el cumplimiento de la sentencia se prolonga mucho más, porque en gran medida las municipalidades tienen la convicción de dar prioridad y cumplir con las sentencias dadas por el poder judicial. Esto, llegaría a generar una mayor penalidad, y con ello una deuda pecuniaria elevada, en la que cada gestión continuaría.

En mérito de lo desarrollado, se considera indispensable que las municipalidades tengan el conocimiento pleno de sus faltas y procurar trabajar por beneficiar a la colectividad y aplicar lo que legal y legítimamente es reconocido para toda persona, el respeto por sus derechos laborales y su dignidad ante situaciones de vulneración.

En este caso, al contratarse a un TOM bajo el régimen laboral público, Contratación Administrativa de Servicios y la figura de Locación de Servicios, la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, al ejecutar esta acción estaría desmereciendo la modalidad contractual dispuesto en el art. 37 de la LOM, misma que debe brindar protección y procurar el respeto al trabajador sin condición legal alguna.

Sin embargo, en las Municipalidades a nivel nacional se evidencia el grave problema, deficiencia de cumplir y poner en práctica esta disposición indicada en la Ley Orgánica de Municipalidades y fallos jurisprudenciales emitidos por la Corte de Justicia y el

Tribunal Constitucional. El Estado a la fecha cuenta con una ineficaz gestión funcionaria respecto a la contratación de obreros municipales, ya que los servidores y funcionarios presiden especialmente la decisión de la autoridad municipal, el funcionario superior de la gestión en desarrollo.

V. CONCLUSIONES

- La Municipalidad Provincial de Chachapoyas, contrata obreros bajo las modalidades de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D.L. 1057), Actividad pública (D.L.276), Actividad privada (D.L.728) e incluso bajo la figura de Locación de Servicios (contrato civil). Sin embargo, la contratación de obreros solo se encuentra regulado por el régimen privado (D.L.728); la misma que se reafirma con la publicación de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley N° 30889 - Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y locales.
- En el ámbito nacional, los derechos laborales de trabajadores obreros se describieron con base en el D. L. N° 728, D. S. N° 0001-97-TR, Ley N° 25129, Ley N° 27735, Ley N° 26790 y D. S. N° 010-2003-TR, y en el ámbito internacional se tuvo como referencia a la legislación de Argentina, Ecuador, Chile, México y Paraguay. Se encontró que, en la legislación chilena se reconoce mayores derechos y beneficios laborales a trabajadores obreros, mientras que la legislación paraguaya es la que menos regula. Perú se ubica después de Chile, reconociendo beneficios sociales como 30 días de vacaciones, Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguros sociales, indemnizaciones.
- De 54 contratos de los años 2017 y 2018, se analizaron los cargos, remuneración mensual, duración del contrato, renovaciones y/o adendas y beneficios sociales a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional. Se concluye que, la Municipalidad Provincial de Chachapoyas incumple con lo establecido en la Ley N° 27972 y la Ley N° 30889 que la contratación de trabajadores obreros está sujeto al régimen laboral de la actividad privada del D.L.728.
- La contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales; entre ellas, las vacaciones (30 días por año), la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, acceder a la seguridad social e indemnizaciones. Esto, porque se sigue contratando al personal en condición de obrero bajo un régimen distinto al D.L. 728 – régimen privado generando una situación de inestabilidad y desprotección.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Castillo, A. (2019). *Vulneración de los derechos laborales a los miembros del sindicato de obreros municipales de Loja; en el GAD municipal*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.
- Constitución Política del Perú, CPP. (1993). *Diario Oficial el Peruano*. Lima, Perú.
- Cueva, R. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Lima.
- Del Águila, R. (2013). *La problemática laboral de los trabajadores municipales en el Perú*. Recuperado de <http://www.laboraperu.com/problematika-obreros-municipales.html>.
- Denegri, G. (2018). *El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017*. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Lima.
- Heredia, T. (2018). *Vulneración de la estabilidad laboral en el régimen privado D.L. 728 y el despido arbitrario en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, provincia de Pasco - 2016*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Huánuco. Huánuco.
- Hernández S., Fernández C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: McGraw-Hill.
- Mamani, R. (2019). *Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú*. Tesis de Grado. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa.

- MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Compendio de normas sobre la legislación laboral del Régimen Privado*. 5ta edición. Lima: MTPE.
- Muñoz, P. (2016). *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Neira, F., & Rojas, A. (2016). Trabajadores a honorarios. La municipalidad como transgresor del orden público laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 7(13), 53-83.
- OIT, Organización Mundial del Trabajo. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. (ISBN 978-92-2-121955-2). Ginebra: OIT.
- Pacaya, M.; Taminchi, K. & Ruiz, L. (2018). *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*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Ucayali.
- Palomino, F. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Quispe, L. (2017). *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*. Tesis de Grado. Universidad Andina del Cusco. Cusco.
- Rojas, W. (2017). *Reconocimiento de los Derechos Laborales del Trabajador del Serenazgo y sus implicancias en el Régimen de la Actividad privada del Decreto Legislativo N° 728*. Tesis de Grado. Universidad de Huánuco. Huánuco – Perú.
- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *Aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios a regimens especiales*. Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ. Lima: SERVIR.
- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014). *Aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios a regimens especiales*. Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ. Lima: SERVIR.

- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). *Pago de gratificaciones al personal obrero municipal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276*. Informe Técnico N° 1266-2016-SERVIR/GPGSC. Lima: SERVIR.
- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). *Régimen Laboral de los Obreros Municipales*. Informe Técnico N° 624-2019-SERVIR/GPGSC. Lima: SERVIR.
- TC, Tribunal Constitucional. (2015). Sentencia del Tribunal Constitucional. *Expediente N° 05577-2015-PA/TC*. Huánuco.
- Tirado, J. (2018). *Los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen 728 de las Municipalidades del Perú: caso Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2017*. Tesis de Grado. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Trujillo.
- Toyama M. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-Práctico*. Gaceta Jurídica. Lima.
- Valderrama, L. (2016). *Diccionario del Régimen laboral peruano, enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica. Perú.
- Vargas, P. (2015). *Contratación de obreros en Regimenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Tesis de Grado. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga-Perú.
- Vásquez, M. (2018). *El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017*. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Lima.
- Zavala. L. (2018). ¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral? Análisis del Contrato Administrativo de servicios. *Vox Juris*, 36(2), 171-201.

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de observación de contratos.

N°	N° Contrato	Modalidad	Año	Adenda	Cargo	Período de Prueba		Inicio	Fin	Base Legal	Remuneración	Funciones Principales	Concurso de Méritos	Jornada Laboral	Observaciones
1	008-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1015	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
2	020-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Policia Municipal	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
3	024-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
4	025-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
5	026-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
6	027-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Operador de Limpieza Pública	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
7	028-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
8	032-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
9	035-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
10	037-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	03 meses	1/01/2017	31/03/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1336	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
11	055-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	03 meses	1/04/2017	31/06/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
12	065-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	1 mes	6/03/2017	30/04/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
13	070-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	2 meses	1/05/2017	30/06/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
14	079-2017-MPCH-GM/G	D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	3 meses	1/07/2017	30/09/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado
15		D.L. 276	2017	No aplica	Chofer	No aplica	3 meses	1/07/2017	30/09/2017	D.L. N° 276 D.S. N° 005-90-PCM	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No específica	Modalidad de contratado

	083-2017- MPCH- GM/G									Ley N° 28175					
										D.L N° 295					
16	011-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Guardián	No aplica	12 meses	2/01/2017	31/12/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	900	Custodiar la cantera, bienes, maquinaria, bienes, enseres, equipos e insumos, controlar a salida e ingreso de materiales, entre otros.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
17	016-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	2 meses	2/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	850	Recaudación diaria de alquileres, limpieza de baterías de los servicios sanitarios, requerimientos de materiales para el mantenimiento y limpieza.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
18	017-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	2 meses	2/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	850	Recaudación diaria de alquileres, limpieza de baterías de los servicios sanitarios, requerimientos de materiales para el mantenimiento y limpieza.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
19	018-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	2 meses	1/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	1000	Limpieza en las oficinas administrativas, modulas, salas de espera, embarque y desembarque, recojo y traslado de desperdicios, etc.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
20	019-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	2 meses	1/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	1000	Limpieza en las oficinas administrativas, modulas, salas de espera, embarque y desembarque, recojo y traslado de desperdicios, etc.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
21	021-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	2 meses	1/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
22	022-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Vigilante	No aplica	2 meses	1/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
										D.L N° 295					
23	023-2017- MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Vigilante	No aplica	1 mes	1/01/2017	31/01/2017	Directiva N° 003-2015- MPCH	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes	No aplica	No especifica	Penalidades. - dormir en horario

										Directiva N° 003-2015-MPCH		rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.		de trabajo, no portar carnet	
										D.L N° 295		Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	No específica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
24	026-2017-MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Vigilante	No aplica	2 meses	1/01/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015-MPCH	1000				
										D.L N° 295		Conducir vehículo motorizado, efectuar mantenimiento y reparación mecánica del vehículo encargado.	No aplica	No específica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
25	027-2017-MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Chofer	No aplica	2 meses	2/02/2017	28/02/2017	Directiva N° 003-2015-MPCH	1500				
										D.L N° 295		Recaudación diaria de alquileres, limpieza de baterías de los servicios sanitarios, requerimientos de materiales para el mantenimiento y limpieza.	No aplica	No específica	Penalidades. - dormir en horario de trabajo, no portar carnet
26	083-2017-MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	1 mes	1/04/2017	30/04/2017	Directiva N° 003-2015-MPCH	850				
										D.L N° 295		Recaudación diaria de alquileres, limpieza de baterías de los servicios sanitarios, requerimientos de materiales para el mantenimiento y limpieza.	No aplica	No específica	Penalidades. - inasistencia injustificada
27	084-2017-MPCH/GM	Locación de servicios	2017	No aplica	Limpieza y Mantenimiento	No aplica	1 mes	1/04/2017	30/04/2017	Directiva N° 003-2015-MPCH	850				
										D.L N° 295		Conducir vehículo motorizado, efectuar mantenimiento y reparación mecánica del vehículo encargado.	No aplica	8 horas diarias	
28	003-2017-MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal Adenda N° 01-003	Chofer	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1500				
				Adenda N° 02-003				1/06/2017	31/08/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				48 horas semanales	
								1/09/2017	30/11/2017	D.L N° 1057					
										D.L N° 295		Ejecutar acciones de ronda y patrullaje en general, ya sea a pie o en vehículos motorizados, participar en operativos y cuidar por el orden.	No aplica	8 horas diarias	
29	018-2017-MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal Adenda N° 01-18	Sereno Municipal	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000				
				Adenda N° 02-18				1/06/2017	31/08/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				48 horas semanales	
								1/09/2017	30/11/2017	D.L N° 1057					
										D.L N° 295		Ejecutar acciones de ronda y patrullaje en general, ya sea a pie o en vehículos motorizados, participar en operativos y cuidar por el orden.	No aplica	8 horas diarias	
30	019-2017-MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal Adenda N° 01-19	Sereno Municipal	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000				
				Adenda N° 02-19				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057				48 horas semanales	
								1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM					
31	022-2017-MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Sereno Municipal	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000				
										D.L N° 295		Ejecutar acciones de ronda y patrullaje en	No aplica		

				Adenda N° 01-22				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057		general, ya sea a pie o en vehículos motorizados, participar en operativos y cuidar por el orden.	8 horas diarias	
				Adenda N° 02-22				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM			48 horas semanales	
32	023-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Sereno Municipal	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Ejecutar acciones de ronda y patrullaje en general, ya sea a pie o en vehículos motorizados, participar en operativos y cuidar por el orden.	No aplica	8 horas diarias
				Adenda N° 01-23				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057				48 horas semanales
				Adenda N° 02-23				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				8 horas diarias
33	024-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Vigilante	No aplica	3 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	8 horas diarias
									D.L N° 1057	48 horas semanales				
									D.S. N° 040-2014-PCM	8 horas diarias				
34	029-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Chofer	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1500	Conducir vehículo motorizado, efectuar mantenimiento y reparación mecánica del vehículo encargado.	No aplica	8 horas diarias
				Adenda N° 01-38				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057				48 horas semanales
				Adenda N° 02-38				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				8 horas diarias
35	038-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Operador de Limpieza Pública	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Limpieza en las oficinas administrativas, modulas, salas de espera, embarque y desembarque, recojo y traslado de desperdicios, etc.	No aplica	8 horas diarias
				Adenda N° 01-38				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057				48 horas semanales
				Adenda N° 02-38				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				8 horas diarias
36	039-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Vigilante	No aplica	3 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	8 horas diarias
									D.L N° 1057	48 horas semanales				
									D.S. N° 040-2014-PCM	8 horas diarias				
37	040-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Vigilante	No aplica	3 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	8 horas diarias
									D.L N° 1057	48 horas semanales				
									D.S. N° 040-2014-PCM	8 horas diarias				
38	041-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal	Vigilante	No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	8 horas diarias
				Adenda N° 01-41				1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057				48 horas semanales
				Adenda N° 02-41				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM				8 horas diarias
39	042-2017- MPCH/GM	D.L. 1057	2017	Contrato Principal		No aplica	9 meses	1/03/2017	31/05/2017	Ley N° 30057	1000	Limpieza en las oficinas administrativas,	No aplica	8 horas diarias

				Adenda N° 01-42	Operador de Limpieza Pública			1/06/2017	31/08/2017	D.L N° 1057		modulas, salas de espera, embarque y desembarque, recojo y traslado de desperdicios, etc.		48 horas semanales	
				Adenda N° 02-42				1/09/2017	30/11/2017	D.S. N° 040-2014-PCM					
40	083-2017- MPCH- GM/G	D.L. 728	2017	No aplica	Operador de Limpieza Pública	No aplica	12 meses	1/01/2017	31/12/2017	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	1186	Realizar labores de limpieza de parques y jardines e inmuebles de propiedad municipal, de ser el caso realizar labores de guardiana, entre otros.	No aplica	No especifica	El tiempo de contratación está referido al período de prueba
41	003-2017- MPCH- GM/G	D.L. 728	2017	No aplica	Servicio de Mantenimiento		6 meses	1/01/2017	30/06/2017	<u>D.L. N° 728</u> <u>D.S. N° 003-97-TR</u> Ley N° 28175	1171	Atender emergencias de reparaciones eléctrica, mantenimiento, carpintería, pintado de interiores, gasfitería, etc.		8 horas diarias 48 horas semanales	El tiempo de contratación está referido al período de prueba
42	003-2017- MPCH- GM/G	D.L. 728	2017	No aplica	Servicio de Mantenimiento		6 meses	1/01/2017	30/06/2017	<u>D.L. N° 728</u> <u>D.S. N° 003-97-TR</u> Ley N° 28175	1171	Atender emergencias de reparaciones eléctrica, mantenimiento, carpintería, pintado de interiores, gasfitería, etc.		8 horas diarias 48 horas semanales	El tiempo de contratación está referido al período de prueba.
43	006-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Policía Municipal	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
44	005-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	1192	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
45	008-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Operador de Limpieza Pública	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
46	010-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Operario de parques y jardines	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
47	011-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Operador de Limpieza Pública	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
48	012-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Chofer	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	192	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	Modalidad de contratado
49	017-2018- MPCH- GM/G	D.L. 276	2018	No aplica	Operador de Limpieza Pública	No aplica	12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 276</u> <u>D.S. N° 005-90-PCM</u> Ley N° 28175	900	Las descritas en el ROF	No aplica	No especifica	No firmó contrato por realizar labores diferentes a lo estipulado en el mismo.
50	001-2018- MPCH- GM/G	D.L. 728	2018	No aplica	Servicio de Mantenimiento		12 meses	1/01/2018	30/06/2018	<u>D.L. N° 728</u> <u>D.S. N° 003-97-TR</u> Ley N° 28175	1171	Atender emergencias de reparaciones eléctrica, mantenimiento, carpintería, pintado de interiores, gasfitería, etc.		8 horas diarias 48 horas semanales	El tiempo de contratación está referido al período de prueba
51	002-2018- MPCH- GM/G	D.L. 728	2018	No aplica	Operador de Limpieza Pública		12 meses	1/01/2018	31/12/2018	<u>D.L. N° 728</u> <u>D.S. N° 003-97-TR</u> Ley N° 28175	1186	Realizar labores de limpieza de parques y jardines e inmuebles de		8 horas diarias	El tiempo de contratación está referido al

												propiedad municipal, de ser el caso realizar labores de guardianía, entre otros.	48 horas semanales	período de prueba
53	005-2018-MPCH/GM	D.L. 1057	2018	Contrato Principal	Guardián	No aplica	10 meses	15/02/2018	30/04/2018	D.L N° 1057	900	Limpieza y baldeo de las diferentes áreas, controlar el ingreso de animales vivos, limpieza de canaletas, seguridad interna, entre otros.	No aplica	8 horas diarias 48 horas semanales
				Adenda N° 01-005				1/05/2018	30/06/2018					
				Adenda N° 02-005				1/07/2018	31/08/2018					
				Adenda N° 03-005				1/09/2017	30/09/2018					
				Adenda N° 04-005				1/10/2017	31/10/2018					
				Adenda N° 05-005				1/11/2018	30/11/2018					
Adenda N° 06-005	1/12/2018	31/12/2018												
53	008-2018-MPCH/GM	D.L. 1057	2018	Contrato Principal	Vigilante	No aplica	10 meses	15/02/2018	30/04/2018	D.L N° 1057	1000	Custodiar y mantener en buen estado los bienes, realizar permanentes rondas al perímetro de terminal y prevenir ilícitos.	No aplica	8 horas diarias 48 horas semanales
				Adenda N° 01-008				1/05/2018	30/06/2018					
				Adenda N° 02-008				1/07/2018	31/08/2018					
				Adenda N° 03-008				1/09/2017	30/09/2018					
				Adenda N° 04-008				1/10/2017	31/10/2018					
				Adenda N° 05-008				1/11/2018	30/11/2018					
Adenda N° 06-008	1/12/2018	31/12/2018												
54	079-2018-MPCH/GM	Locación de servicios	2018	No aplica	Guardián	No aplica	1 mes	1/07/2018	31/12/2018	D.L N° 295 Directiva N° 003-2015-MPCH	900	Custodiar la cantera, bienes, maquinaria, bienes, enseres, equipos e insumos, controlar a salida e ingreso de materiales, entre otros.	No aplica	No específica Penalidades. - inasistencia injustificada

Fuente: Elaboración propia basada en los contratos suscritos en la MPCh, 2017 – 2018.

Anexo 2. Ficha de análisis documental de normativa nacional e internacional

LEGISLACIÓN NACIONAL	LEGISLACIÓN INTERNACIONAL			OPINIÓN CRÍTICA
	PAÍS 1	PAÍS 2	PAÍS 3	
REGULACIÓN LABORAL NORMATIVA	ESTABILIDAD Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	BENEFICIOS SOCIALES Vacaciones Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	Compensación por tiempo de servicio (CTS) Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	Gratificaciones Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	Asignación familiar Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	Indemnización Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	
	Acceso a un seguro Social Fundamento:	Fundamento:	Fundamento:	

Anexo 3. Cuadro de validación de instrumentos

FACSIMIL DEL INSTRUMENTO PARA EL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS ACERCA DEL ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS VARIABLES, DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, PARA SU ANALOGÍA Y ESTIMACIÓN DE COHERENCIA CON LA VALORACIÓN ESTADÍSTICA DE SU VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Nombre y apellidos del experto: Pedro Martín Lampa Apachietto
 Cargo que desempeña: Abogado en Ferrnaki Jativa Integrar
 Institución en la que trabaja: C.O.F.O.P.P.F.
 Autor del instrumento: Bachiller YOSELITH SARELI ROJAS ROJAS

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

A. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos se cumplen con el tema de investigación por lo siguiente el instrumento garantiza su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: LUGAR Y FECHA: Chachapoyas 13/11/2019

 FIRMA	
N° DNI:	92662481
N° Teléfono:	915106881

Llene el formato del informe de opinión, en función de los indicadores y criterios, sobre la consistencia del instrumento de investigación. Le puntuación que le asigne obedece su intelecto en la materia. La puntuación valorativa es la que sigue:

- Excelente : 81 - 100 puntos
- Buena : 61 - 80 puntos
- Aceptable : 41 - 60 puntos
- Deficiente : 21 - 40 puntos
- Deficiente : 00 - 20 puntos

FACSIMIL DEL INSTRUMENTO PARA EL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS ACERCA DEL ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS VARIABLES, DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, PARA SU ANALOGÍA Y ESTIMACIÓN DE COHERENCIA CON LA VALORACIÓN ESTADÍSTICA DE SU VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Nombre y apellidos del experto: *Luzmila Coronado Chavaza*
 Cargo que desempeña: *Supervisor*
 Institución en la que trabaja: *Municipio de Tarma - Tarma - Chachapoyas*
 Autor del instrumento: *Bachiller YOSELITH SARELI ROJAS ROJAS*

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

<p>A. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: <i>Los instrumentos si cumplen con el tema de investigación por consiguiente al instrumento garantiza la buena recolección de información cuando se aplica.</i></p>	<p>LUGAR Y FECHA:/...../2019</p>
<p>PROMEDIO DE VALORACIÓN:</p>	

 Abog. Lina Oriana Corvira Clánez Ref. C.A. N° 244..... FIRMA	
N° DNI:	
N° Teléfono:	

Llene el formato del informe de opinión, en función de los indicadores y criterios, sobre la consistencia del instrumento de investigación. Le puntuación que le asigne obedece su intelecto en la materia. La puntuación valorativa es la que sigue:

- Excelente : 81 - 100 puntos
- Bueno : 61 - 80 puntos
- Aceptable : 41 - 60 puntos
- Deficiente : 21 - 40 puntos
- Deficiente : 00 - 20 puntos

FACSIMIL DEL INSTRUMENTO PARA EL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS ACERCA DEL ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS VARIABLES, DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, PARA SU ANALOGÍA Y ESTIMACIÓN DE COHERENCIA CON LA VALORACIÓN ESTADÍSTICA DE SU VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Nombre y apellidos del experto: José Luis Rodríguez Medina
 Cargo que desempeña: Decano Facultad de Ciencias Políticas
 Institución en la que trabaja: Universidad Nacional Federico Ruiz de Alarcón
 Autor del instrumento: Bachiller YOSELITH SARELI ROJAS ROJAS

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

A. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
 Los muestreos coinciden con el tema de investigación, por lo tanto garantiza una adecuada metodología en el recibo de información.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ LUGAR Y FECHA: _____/_____/2019

FIRMA	
Nº DNI:	475141190
Nº Teléfono:	94581734

Llene el formato del informe de opinión, en función de los indicadores y criterios, sobre la consistencia del instrumento de investigación. Le puntuación que le asigne obedece su intelecto en la materia. La puntuación valorativa es la que sigue:

- Excelente : 81 - 100 puntos
- Bueno : 61 - 80 puntos
- Acceptable : 41 - 60 puntos
- Deficiente : 21 - 40 puntos
- Deficiente : 00 - 20 puntos

Anexo 4. Constancia de validación de instrumentos

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Por medio del presente, el que suscribe Abg. Pedro Martín Limo Apagüño, hace costar que la Srta. Yoselith Sareli Rojas Rojas, Bachiller de la carrera profesional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ha estimado considerar a mi persona como experto, por lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación:

- Instrumentos de investigación para la validación y confiabilidad de los ítems para evaluar la investigación denominada: “CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017-2018”
- Instrumentos de investigación: ficha de recojo de información de los contratos de trabajadores obreros, ficha de análisis de contratos y legislación nacional e internacional.

Además, para la opinión en referencia se adjuntó: formato de informe de opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables por que demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que ameritan un trabajo de investigación.

Chachapoyas, 12 de noviembre de 2019.

	
Abg. Pedro Martín Limo Apagüño	
N° DNI:	42662481
N° Teléfono:	915106881

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Por medio del presente, el que suscribe Mg. José Luis Rodríguez Medina, hace costar que la Srta. Yoselith Sareli Rojas Rojas, Bachiller de la carrera profesional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ha estimado considerar a mi persona como experto, por lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación:

- Instrumentos de investigación para la validación y confiabilidad de los ítems para evaluar la investigación denominada: "CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017-2018"
- Instrumentos de investigación: ficha de recojo de información de los contratos de trabajadores obreros, ficha de análisis de contratos y legislación nacional e internacional.

Además, para la opinión en referencia se adjuntó: formato de informe de opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables por que demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que ameritan un trabajo de investigación.

Chachapoyas, 12 de noviembre de 2019.

	
..... Mg. José Luis Rodríguez Medina	
Nº DNI:	845311490
Nº Teléfono:	940817342

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

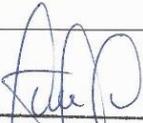
Por medio del presente, el que suscribe Abg. Lincol Corvera Chávez, hace costar que la Srta. Yoselith Sareli Rojas Rojas, Bachiller de la carrera profesional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ha estimado considerar a mi persona como experto, por lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación:

- Instrumentos de investigación para la validación y confiabilidad de los ítems para evaluar la investigación denominada: “CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017-2018”
- Instrumentos de investigación: ficha de recojo de información de los contratos de trabajadores obreros, ficha de análisis de contratos y legislación nacional e internacional.

Además, para la opinión en referencia se adjuntó: formato de informe de opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables por que demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que ameritan un trabajo de investigación.

Chachapoyas, 12 de noviembre de 2019.

 Abg. Lincol Orlando Corvera Chávez: Reg. C.A.A. N° 211 Abg. Lincol Corvera Chávez	
N° DNI:	40770177
N° Teléfono:	965468953

Anexo 5. Solicitud para validación de instrumentos



"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"

Asunto: Solicito emitir carta para opinión o juicio de expertos sobre instrumentos de investigación.

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr. Barton Gervasi Sajami Luna**

En mi condición de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que mi persona tiene como objetivo realizar su tesis de investigación y por ende **solicita opinión o juicio de expertos sobre los instrumentos de investigación a aplicar**, correspondiente a mi proyecto de tesis, en perspectiva de determinar la validez y confiabilidad de los referidos instrumentos.

Es así que, para tal efecto y como profesionales de derecho, con experiencia en la docencia superior universitaria y como especialista en el tema laboral y en la Administración Pública, merecen su opinión y juicio de expertos a los siguientes profesionales:

- Mg. José Luis Rodríguez Medina – Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Mg. Wilmer Irigoín Apaestegüi – Dirección Regional de Trabajo.
- Abg. Lincol Orlando Corvera Chávez – Dirección Regional de Trabajo
- Abg. Pedro Martín Limo Apagüeño – Abg. Administración Pública COFOPRI.

Para ello adjunto:

- Instrumentos de investigación: Ficha de observación para evaluar la investigación denominada: "CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017-2018."
- Instrumento de investigación: Cuadro para el análisis de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional como internacional.
- Instrumento de Investigación: Cuadro para el análisis de los contratos de trabajadores obreros contratados durante el 2017 y 2018, que ayudarán a identificar la vulneración de los derechos laborales.

Sin otro particular, aprovecho para agradecer su atención.

Chachapoyas, 05 de noviembre de 2019

Atentamente:



Bach. Yoselith Sareli Rojas Rojas
DNI: 70564131

Anexo 6. Solicita contratos de TOM a la MPCh



SOLICITO: COPIA SIMPLE DE CONTRATOS DE PERSONAL OBRERO (2017-2018)

SR: GERENTE MUNICIPALDE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS

JOSÉ ORIO L ZUMAETA VARGAS

Chachapoyas

Yo, **YOSELITH SARELI ROJAS ROJAS**,
identificado con DNI N° 70564131, con domicilio real
en Jr. Higos Urco N° 246 – Chachapoyas, con número
de celular 927974993 y correo electrónico
yoselith.rojas97@gmail.com; ante usted, con el debido
respeto me presento y expongo:

Por medio de la presente, hago propicia la oportunidad,
para ponerle de su conocimiento y consideración la presente solicitud, por los fundamentos
que a continuación se exponen:

Que, según el artículo 45 inciso 45.2 de la Ley N° 30220 Nueva Ley Universitaria, señalan
que para optar por el Título Profesional se requiere del grado de Bachiller y la **aprobación de
una tesis o trabajo de suficiencia profesional**.

Es así que, como egresada de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza y con la aspiración de realizar mi trabajo de investigación para
optar por el título profesional de abogada, recorro a su persona para que facilite las copias
simples en A4 de los contratos del personal obrero; entiéndase como personal obrero a los
siguientes: 1. Limpieza, 2. Guardianía, 3. Sereno, 4. Vigilancia, 5. Policía Municipal, 6.
Mantenimiento, 7. cuidado de áreas verdes, 8. personal de obras, y otros según los descritos
en el artículo n° 5 del Decreto Supremo N° 017-2017-TR, las cuales han sido contratados bajo
las distintas modalidades como: Contratación Administrativa de Servicios (D.L. N° 1057),
Régimen Público (D.L. N° 276), Régimen Privado (D.L N° 728) y la contratación por

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Locación de Servicios (Código Civil, art. 1764), contratados durante los años 2017 y 2018.
Fundamentando mi pedido en lo siguiente:

PRIMERO: que, según el artículo 3 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 27806, principio de publicidad, señalan que, todas las actividades y disposiciones de las entidades están sometidas al principio de publicidad. Los funcionarios responsables de brindar la información correspondiente al área de su competencia. En consecuencia: Toda información que posea el Estado se presume pública, salvo las excepciones expresamente previstas por el Artículo 15° de la misma Ley.

En los contratos laborales se regulan las obligaciones del trabajador y de la entidad contratante. En este caso, en los contratos del personal obrero, se establecen las horas semanales de trabajo, las actividades a desarrollar, el monto a pagar, siendo todo ello información pública, pues no hay nada confidencial en esa información, de modo que mi persona en ejercicio de su derecho a la libertad de información solicita tal información.

SEGUNDO: el artículo 7° de la misma ley, indican que, toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública. En ningún caso se exige expresión de causa para el ejercicio de este derecho.

Por otro lado, el artículo 10 del mismo cuerpo de leyes establece que, las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Asimismo, indica que, para sus efectos, **se considera como información pública cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa.**

TERCERO: que, por los fundamentos antes expuestos, y siendo de justo derecho solicito a ud. acceder a mi pedido de facilitarme las COPIAS SIMPLES EN A4 de los contratos del personal obrero contratados bajo las distintas modalidades como: Contratación Administrativa de Servicios (D.L. N° 1057), Régimen Público (D.L. N° 276), Régimen Privado (D.L. N° 728) y la contratación por Locación de Servicios (Código Civil, art. 1764), contratados durante los

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

años 2017 y 2018. Entiéndase como personal obrero a los siguientes: 1. Limpieza, 2. Guardianía, 3. Sereno, 4. Vigilancia, 5. Policía Municipal, 6. Mantenimiento, 7. cuidado de áreas verdes, 8. personal de obras, y otros según los descritos en el artículo n° 5 del Decreto Supremo N° 017-2017-TR.

Otrosí digo: Adjunto copia simple de Diploma de egresado.

POR LO EXPUESTO:

A usted señor Gerente Municipal, solicito dar el trámite pertinente a **mi** requerimiento y en su oportunidad considere la misma, por ser procedente en derecho.

Chachapoyas, 28 de agosto de 2019



Yoselith Sareli Rojas Rojas
DNI: 70564131