

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A
MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN
EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MANANTAY 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

DAVID AMORIN COLOMA

ASESOR:

Dra. GLORIA GONZALES SANTOS

PUCALLPA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 11 Am del día Lunes 06 de Octubre del año 2021, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis “**LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2018**” presentada por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: don David Amorin Coloma.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNU, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **DR. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 179 / 2021-UNU/FDyCP/GyT de fecha 24 de setiembre del 2021; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar al bachiller examinado.

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

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

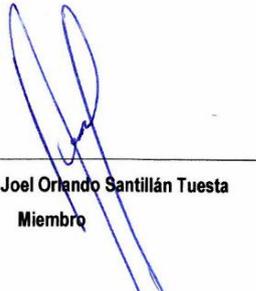
Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller **DAVID AMORIN COLOMA** fue **APROBADO POR UNANIMIDAD**.

Reiniciando el acto Público se dio lectura a la presente Acta que los miembros del Jurado la suscribieron en señal de conformidad.

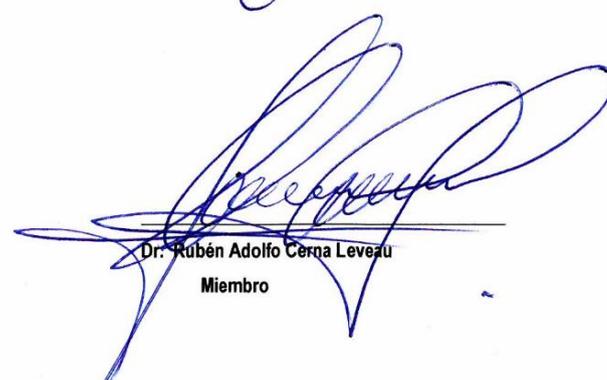
Realizando el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo a las 12 m con 30 minutos del mismo día, de lo que doy fe.



Dr. Lizandro Leveau Pezo
Presidente



Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta
Miembro



Dr. Rubén Adolfo Cerna Leveau
Miembro

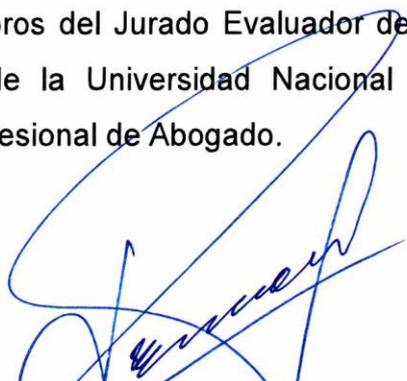


Dr. Eudasio Paucar Rojas.
Secretario Académico (e)

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Lizandro Leveau Pezo



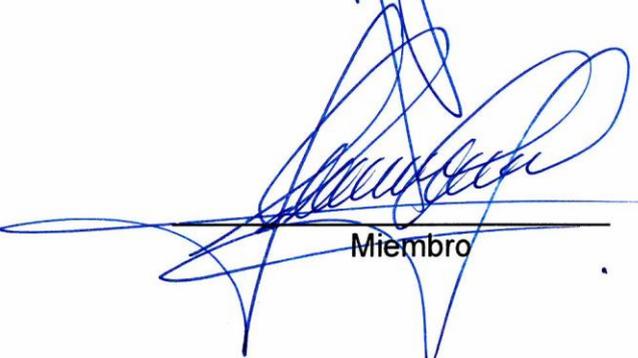
Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta



Miembro

Dr. Rubén Adolfo Cerna Leveau



Miembro

Dra. Gloria Gonzales Santos



Asesor

Bach. David Amorin Coloma



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELLECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0162-2021

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

“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2018”.

Cuyo autor (es) : AMORIN COLOMA, DAVID
Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional : DERECHO
Asesor(a) : Dra. GONZALES SANTOS, GLORIA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 4 %**.

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

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 13/04/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, DAVID AMORIN COLOMA

Autor de la TESIS titulada:

“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2018?”

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dra. GLORIA GONZALES SANTOS.

En la Facultad de: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Carrera Profesional de: DERECHO.

Autorizo la publicación:

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

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

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 10 / 2021

Email: darvidamorin23.doc@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 945663159

DNI: 70692701

DEDICATORIA

A mis padres, Soledad Coloma y Mario Amorín, asimismo a mi compañera para toda la vida Meili Sáenz, quienes siempre están apoyándome para mi crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y la salud que me da y a mi familia, así como a todas las personas que me ayudaron a terminar el presente trabajo al contribuir su tiempo y conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	xx
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2.1. Problema General.....	8
1.2.2. Problemas Específicos	8
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.3.1. Objetivo General.....	9
1.3.2. Objetivos Específicos	9
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS	10
1.4.1. Hipótesis General	10
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	10
1.5. VARIABLES.....	11
1.5.1. Variable Independiente	11
1.5.2. Variable Dependiente.....	11
1.5.3. Operacionalización de las variables	11

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	13
1.6.1. Justificación	13
1.6.2. Importancia	13
1.7. VIABILIDAD	14
1.8. LIMITACIONES	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES.....	15
2.1.1. A nivel internacional.....	15
2.1.2. A nivel nacional.....	16
2.1.2. A nivel local.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. La desnaturalización del contrato de modalidad pactada ...	21
2.2.1.1. El derecho al trabajo	21
2.2.1.2. El derecho laboral	22
2.2.1.3. El proceso laboral	24
2.2.1.4. El contrato de trabajo	28
2.2.1.5. Tipos de relación laboral	33
2.2.1.6. Desnaturalización del contrato modal parte público.....	41
2.2.1.7. Posición de SERVIR ante Contratos de Locador.....	49
2.2.1.8. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.....	49
2.2.1.9. La estabilidad laboral en el centro de trabajo.....	52
2.3. MARCO LEGISLATIVO.....	60
2.3.1. Legislación Nacional.....	60
2.3.1.1. A nivel Constitucional.....	60
2.3.1.2. Postura del T. C. sobre la Estabilidad Laboral.....	63
2.3.1.3. A nivel de Tratados Internacionales.....	64

2.4. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA	
INVESTIGATIVO.....	65
2.4.1. Doctrina relativo al carácter jurídico del cargo estatal.....	65
2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	69
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	73
3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	73
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	75
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	76
3.5. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	82
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	83
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	84
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	145
5.1. CONCLUSIONES	145
5.2. RECOMENDACIONES	147
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	148
ANEXOS	157

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de los ítems del cuestionario: V1 Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual	79
Tabla 2. Distribución de los ítems del cuestionario: V2 La Estabilidad laboral en el centro de trabajo.....	81
Tabla 3. Datos informativos del encuestado – Género o sexo.....	84
Tabla 4. Cargo laboral del encuestado.....	86
Tabla 5. Modalidad Contractual del encuestado.....	87
Tabla 6. Estadísticos de Confiabilidad.....	88
Tabla 7. Resultado de la PRUEBA de normalidad del instrumento Kolmogorov-Smirnov de las principales variables.....	88
Tabla 8. Pruebas de normalidad de las dimensiones V1 y V2.....	89
Tabla 9. Prueba estadística de Coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman de las principales variables – Prueba de Hipótesis general.....	91
Tabla 10. Prueba de coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman – Dimensión 1V1 – D1V2 – Prueba de hipótesis específica 1.....	92
Tabla 11. Prueba de coeficiente de Correlaciones de Rho de Spearman – Dimensión - D2V1 – D2V2 – Prueba de Hipótesis específica 2.....	94
Tabla 12. Prueba de coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman – Dimensión D3V1 – D3V2 – Prueba de Hipótesis Específica 3....	96

Tabla 13. ¿Está conforme con la modalidad de contrato laboral que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay?.....	97
Tabla 14. ¿Se muestra conforme con las especificaciones que detalla en su contrato?.....	99
Tabla 15. ¿Cree usted que el puesto para el que fue contratado está acorde a las funciones que desempeña?.....	101
Tabla 16. ¿En su contrato laboral especifica la modalidad, subordinación y duración del trabajo que realiza?.....	103
Tabla 17. ¿Empezó a trabajar en la entidad sin haber firmado contrato laboral de trabajo?.....	105
Tabla 18. ¿Renovó su contrato laboral después de varios días de vencido el plazo acordado?.....	107
Tabla 19. ¿En su contrato laboral con la entidad especifica la modalidad de: Locación de servicios?.....	109
Tabla 20. ¿Su compromiso laboral de trabajo con la Municipalidad Distrital de Manantay, es bajo el contrato CAS?.....	111
Tabla 21. ¿Es su contrato laboral de trabajo a plazo determinado?.....	113
Tabla 22. ¿Tiene conocimiento que el contrato por modalidad de locación de servicios, deben ser independientes a la entidad edil?.....	115
Tabla 23. ¿Conoce Ud. el Principio protector de primacía de la realidad?.....	117
Tabla 24. ¿En su contrato laboral sujeto a modalidad específica sus derechos que le amparan de acuerdo a la constitución?.....	119
Tabla 25. ¿Ha rotado con diferentes modalidades de contratos de trabajos temporales en el tiempo que labora?.....	121

Tabla 26. ¿Tiene conocimiento de la ley 24041 Decreto que determina su estabilidad laboral en el trabajo?.....	123
Tabla 27. ¿El tiempo que labora con su contrato CAS en la entidad supera los 12 meses?.....	125
Tabla 28. ¿Dentro de su contrato con diferentes modalidades que suscribió con la entidad cuenta con más de un año de labor?.....	127
Tabla 29. ¿Su contrato laboral es sujeto a la LPCL 728 acorde al art. 77 del mismo?.....	129
Tabla 30. ¿En el tiempo que labora en la entidad presencia a los Fiscalizadores de SUNAFIL?.....	131
Tabla 31. ¿Durante el tiempo que labora en la entidad edil presencia la continua desnaturalización de su contrato?.....	133
Tabla 32. ¿Su contrato laboral de trabajo cumple con la debida regulación que ampara al trabajador contratado bajo el régimen de Contrataciones Administrativas y servicios con el estado – CAS?.....	135
Tabla 33. Tabla de frecuencia porcentual de los expedientes culminados año 2018.....	138
Tabla 34. Tabla de frecuencia porcentual de las preguntas de los expedientes culminados año 2018.....	140
Tabla 35. Tabla de frecuencia porcentual de los expedientes en proceso año 2018.....	142

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Gráfico de barra que indica el nivel de porcentaje alcanzado por cada género encuestado de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.....	85
Figura 2. Gráfico de barra que indica el nivel de porcentaje alcanzado de acuerdo a cada cargo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.....	86
Figura 3. Gráfico de barra que indica en porcentajes la Modalidad Contractual suscrita por los trabajadores con la Municipalidad Distrital de Manantay.....	87
Figura 4. Distribución porcentual de pregunta 1 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	97
Figura 5. Distribución porcentual de pregunta 2 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	99
Figura 6. Distribución porcentual de pregunta 3 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	101
Figura 7. Distribución porcentual de pregunta 4 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	103
Figura 8. Distribución porcentual de pregunta 5 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	105
Figura 9. Distribución porcentual de pregunta 6 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	107
Figura 10. Distribución porcentual de pregunta 7 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	109

Figura 11. Distribución porcentual de pregunta 8 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	111
Figura 12. Distribución porcentual de pregunta 9 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	113
Figura 13. Distribución porcentual de pregunta 10 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	115
Figura 14. Distribución porcentual de pregunta 11 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	117
Figura 15. Distribución porcentual de pregunta 12 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	119
Figura 16. Distribución porcentual de pregunta 13 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	121
Figura 17. Distribución porcentual de pregunta 14 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	123
Figura 18. Distribución porcentual de pregunta 15 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	125
Figura 19. Distribución porcentual de pregunta 16 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	127
Figura 20. Distribución porcentual de pregunta 17 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	129
Figura 21. Distribución porcentual de pregunta 18 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	131
Figura 22. Distribución porcentual de pregunta 19 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.....	133

Figura 23. Distribución porcentual de pregunta 20 de las alternativas
marcadas por los trabajadores de la MDM..... 135

RESUMEN

La vigente investigación: “Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018”, fue un estudio de tipo cuantitativo y un diseño básico descriptivo correlacional, se realizó con el propósito de analizar y determinar el nivel de significancia de las variables si hay correlación entre las dos variables asimismo con sus 03 dimensiones de cada variable; la población estuvo constituida por 243 trabajadores de ambos sexos, del año 2018, de la cual se obtuvo una muestra de 60 trabajadores con situación de contrato laboral sujeto a modalidad contractual de locación de servicios, y contrato CAS para lo cual se utilizó el instrumento cuestionario de 20 preguntas cada variable tuvo 10 reactivos y el análisis por el investigador de 05 expedientes de procesos de desnaturalización de contratos culminados en el año 2018 y 05 expedientes de desnaturalización de contratos que quedaron en proceso el año 2018, todos en el 2º Juzgado de Trabajo de la provincia de Coronel Portillo, el análisis de expedientes tuvo 8 reactivos para la recolección de datos se aplicó los instrumentos, cuestionario y encuesta con preguntas cerradas en la Escala de Likert, el cual tuvo 5 alternativas únicas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A veces, Siempre, Casi siempre el análisis y base de datos se realizaron a través del programa informático Excel 2010, y luego su procesamiento de datos con el programa estadístico SPSS V25, con el cual se elaboraron tablas gráficas y porcentuales, para obtener las siguientes conclusiones: que el grado de Correlación entre las dos variables en investigación es de grado alta y significativa ya que su valor promedio fue de 0.718. Del mismo modo con sus 3 dimensiones: La primera fue de grado moderado (p. 0.570) pero significativa el segundo de grado bajo (p. 0.389) pero significativo y el tercero de grado moderado (p. 0.590) y significativo. La misma que nos arroja que si hay correlación entre las dos variables y sus dimensiones.

Palabras clave: Desnaturalización, modalidad contractual, estabilidad laboral, centro de trabajo.

ABSTRACT

The current research: "Denaturation of the contract subject to contractual modality and Labor Stability in the workplace of the District Municipality of Manantay 2018" is a quantitative study and a basic descriptive correlational design, it was carried out with the purpose of analyzing and determine the level of significance of the variables if there is a correlation between the two variables and their 03 dimensions of each variable; The population consisted of 243 workers of both sexes, from 2018, from which a sample of 60 workers was obtained with a labor contract situation subject to the contractual modality of service leasing, and a CAS contract, for which the questionnaire instrument was used out of 20 questions, each variable had 10 items and the researcher's analysis of 05 files of processes of denaturing contracts completed in 2018 and 05 files of denaturing contracts that were in process in 2018, all in the 2nd Labor Court of the Province of Coronel Portillo, the file analysis had 8 items for data collection, the instruments, questionnaire and survey with closed questions on the Likert Scale were applied, which had 5 unique response alternatives: Never, Almost Never, Sometimes, Always, Almost always the analysis and database was carried out through the Excel 2010 computer program, and then its processing Data entry with the statistical program SPSS V25, with which graphical and percentage tables were elaborated, to obtain the following conclusions: that the degree of Correlation between the two variables under investigation is high and significant since its average value was of 0.718. In the same way with its 3 dimensions: The first was of moderate degree (p. 0.570) but significant, the second of low degree (p. 0.389) but significant and the third of moderate degree (p. 0.590) and significant. The same one that shows us that there is a correlation between the two variables and their dimensions.

Keywords: Denaturation, contractuality, work stability, work center.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a nuestra realidad observable y vivencial tanto internacionales y nacionales evidencian que los contextos laborales de trabajo en nuestra Región Ucayali no tienen futuro estable, ni mucho menos en sus distritos como en esta ocasión la Municipalidad Distrital de Manantay visible el año 2018, distrito con considerable crecimiento demográfico, ya que la situación actual de un trabajador indudablemente son diferentes a las generaciones anteriores quienes poseían un contrato de trabajo estable con sus derechos como trabajadores reconocidos constitucionalmente.

El plan trazado se realizó y se verificó las constantes posibilidades de desnaturalizaciones de los contratos de trabajos sujetos a modalidad contractual a que se encuentra sometido el trabajador vigente dentro de la entidad gubernativa, aunque los derechos del trabajador, los cuales fueron reglados en nuestra Constitución y sujetos a leyes y principios internacionales, esto en la realidad no funciona positivamente siendo en la práctica como letra muerta para el empleador.

Por lo tanto, el capítulo I se desarrolla y plantea el problema de investigación, los objetivos, la formulación de hipótesis, justificación y la evaluación del mismo.

El capítulo II, explica el marco teórico que sustenta la investigación, los antecedentes, definiciones teóricas conceptuales. Así como la base legal de la investigación.

El capítulo III, presenta la metodología de la investigación empleado y aplicada, las variables, el tipo, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de investigación, así como métodos de recolección de datos y su

respectivo procesamiento.

El capítulo IV, los resultados, métodos e instrumentos aplicados en función de procesamiento de datos obtenidos de cada variable de estudio y su respectiva dimensión, además los resultados de la aplicación del estadístico de confiabilidad, la prueba de normalidad del instrumento (Kolmogorov - Smirnov) y la contrastación de correlación de Spearman, ρ (rho) de la correlación de las 2 variables principales su hipótesis general, y sus 3 dimensiones cifrados en 3 Hipótesis específicas

El Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones, finalmente se presenta la referencia bibliográfica, así como los anexo: la matriz de consistencia, el cuestionario de preguntas como instrumento de aplicación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La regulación de la disposición al Trabajo, a nivel mundial permanecen consentidas de acuerdo a normas imperiosas destinados esencialmente a resguardar la estabilidad laboral del trabajador y llevadas a contrarrestar la desigualdad que existe frente al empleador.

No obstante, aquella protección al trabajador conllevó a que muchos empleadores de patrias latinas uno de esos el territorio patrio; debido a la crisis y recesión económica y producto de ello al estancamiento productivo y consecutiva caída de los niveles salariales, facilitarían la reducción de personal y al cierre de fábricas. Esta tendencia de los años 80' y 90` provocó un nuevo desenvolvimiento de las relaciones laborales, puesto que se eliminó la estabilidad laboral completa a la faena y únicamente limitándolo la función tuitiva al Gobierno en las relaciones laborales de empleo. Flexibilizando por la insistente presión de los empleadores que cuestionaban la estabilidad laboral por muchos factores socioeconómicos inconstantes vividos.

Dentro de ese orden de ideas el derecho al trabajo es competencia constitucional, reconocido en primera instancia en el articulado 2º inciso 15 y sustentados en el articulado 22º estableciendo el trabajar a manera de deber y derecho y cimiento del bienestar social. En tal sentido, con referencia a la doblemente profundidad de esa facultad, claro está que la raíz es la facultad de lograr un lugar de faena estimable que corresponde

ser impulsado de forma paulatina por la Dirección gubernativa y asimismo, la atribución a estar destituido únicamente por causas justas, por lo mismo el articulado 27° ofrece protección frente al despido arbitrario. Mientras que el articulado 23° se refiere al rol del Gobierno con relación al trabajo y sus diversas modalidades. Complementándose con el articulado 24° y 25° que son una remuneración equitativa y el otro una jornada de trabajo. Del mismo modo el Gobierno instituyó preceptos tuitivos o directrices protectoras del derecho al trabajo a través del numérico 26° de la Carta Política.

En el Territorio, se tiene en base a SERVIR (2017), dentro de las instituciones gubernativas a obreros dentro de sistemas correctamente establecidos y se someten a preceptos, razones y pautas distintos entre estos, en primer lugar el sistema gubernativo de linaje estatutario es gobernado dentro del derecho administrador y el sistema privativo, de ordenación acordada, regulado por el derecho laboral. El primero es la carrera administrativa promulgada el año 1984 por D.L. 276 y además regulados por los Estatutos y cimientos de la Carrera Administradora del D.S. 018-85-PCM decretado en la era 85' y el D.S. 005-90-PCM promulgado en 1990, que engloba a los asalariados gubernativos que con condición invariable dan prestaciones al régimen público. (p.20).

Por otra parte, el sistema laboral privado instauró el 08.10.91 el D. L. 728, los Estatutos de fomentos de empleos proporcionado por el Poder ejecutivo esto haciendo uso de sus facultades extraordinarias mediante Ordenanza 25327 (17.06.1991), justamente esta reglamentación laboral flexibilizadora se fundó con la finalidad de consentir a los financieros

hacerle vanguardia a las dificultades monetarias y financieras en aquel periodo, quitando para ello a los obreros las garantías laborales y en definitiva esta pérdida provocó la desocupación e inseguridad laboral. (Raso, 1992, p.118)

Empero, el 21.03.97; con D.S. 002-97-TR, se creó la disposición de Formación y desarrollo Laboral y su Texto Único Ordenado creado por D.S. 003-97-TR disposición de Productividades y competitividades Laborales (LPCL) de data 27.03.97.

No obstante asimismo esta Disposición LPCL, en su primario enunciado del Articulado 4° señala: “En cualquiera obligación única de prestaciones remuneradas y subordinadas, es de suponer la subsistencia de un contrato de trabajo a período indefinido, este enunciado acoge el fundamento de Secuencia o Causalidad, acorde al TC el que busca resguardar que la continuación del lazo laboral corresponde estar asegurado entre tanto subsiste el fundamento que le proporcionó comienzo, prefiriéndose por lo tanto una contratación indeterminada antes que un contrato sujeto a plazo modal, la misma que debe cumplir con las exigencias que la ordenanza estipula. Teniendo en cuenta que el articulado 53° de la LPCL, revela que las estipulaciones a modalidades se realizan por un tiempo determinado y acorde a los requerimientos del mercado o el momento que lo pida la condición transitoria o eventual de la prestación a ejecutar.

Pero con la legislación flexibilizadora de los años 80’ de lo revelado parecería a simple vista que la regla de la LPCL hubiera sufrido un revés, siendo ahora que a simple vista, la contratación sujeto a

modalidad es ahora la pauta y el contratar indeterminado la singularidad, a pesar de esto es de rescatar la aportación que tuvo las contrataciones a modalidades en generar flamantes cargos, lo que en sí propio aporta más provechos que males; siendo lo exterior y perjudicial, la práctica y exageración desmesurada de los relacionados a condicionales hacia los obreros en el cual no atañen ser utilizados y su manejo es para trampear y desnaturalizar la ordenanza laboral tipificado en el articulado 77° e incisos de la LPCL. (Espinoza, 2008)

Coexisten al presente adentro de la institución gubernativa cierta cuantía de asalariados concertados internamente de condición de locadores de servicios, este modal fue creado inicialmente bajo Decreto Supremo 065-85-PCM, se halla como antiguo reglamento único de obtenciones para suministrar capitales y obligaciones de labores no privativos (RUA), procediendo exclusivamente dentro de un procedimiento de contratación formal sin reglas propias básicamente según las normas presupuestarias para sustentar el pago y la existencia de un contrato suscrito por ambas partes pero sin estar sujeto a subordinación.

Por consiguiente, aquella realidad de laguna legal originó en la praxis a partir de ese entonces se desnaturalizarán los contratos laborales subordinados a modo contractual y pusieran en riesgo la estabilidad laboral en el centro de labor y a la vez llegado el momento de sustentar o proteger, se aplicarán reglas de potestad administrativa, Potestad civil, Potestad laboral pública o privada (con referencia a obligación o sanción). De este modo las reglas presupuestarias que se consignaban a estos tipos de modalidades de contrataciones, que implícito poseían categoría

jurídicamente de carácter laboralista destinado a la parte pública, que en ese entonces llegó a contratar un próximo de 70,000 personas bajo este modal, y es que a estos obreros no se los contemplaba potestades laborales, privilegios benéficos, atención médica ni previsionaria.

Ahora bien, acorde a SERVIR (2017), informó que existen asentados en el MTPE 170,000 individuos los cuales dan trabajos para el sector público en convenios de locadores de servicios, corroborado por el (INEI), esta institución estima que de aquellos 170,000, unos 150,000 ofrecerían prestaciones a modo de locador y tienen situación de supeditados y vínculo de acatamiento. Creando con estas Estadísticas una alta vulneración laboral por ende su desnaturalización.

Este modo contractualista de locador de prestaciones en la actualidad permanece internamente en un acuerdo civil, no profesional, reglado a través de la compilación articulado 1760° el cual implanta el fondo del deber de prestaciones, igualmente el articulado 1764° de otro lado exige el deber de prestación sin acatamiento por un período explícito a diferencia de jornal, de lo mismo que se desprende que ambas contrataciones ostentan una misma figura jurídica. (Vargas, 2015)

De ahí que el Gobierno con data 28.06.2008; instauró el Decreto Legislativo 1057 lo que es conforme al marco reglamentario decretado el 27.06.08 y su ordenación, D.S. 075-2008-PCM y su modificatoria (D.S. 065-2011-PCM), el cual fundó como modal exclusivo de contratarse con el Gobierno y sometida al Derecho Laboral, pero no estaba sujeta a determinaciones del mandato reglamentario 276, ni menos al sistema laboralista de carácter privado (728), ni a otro régimen de carrera. La

contratación administrativa de servicios (CAS), creó el Gobierno en sustitución de las prestaciones no personales (SNP), con el mismo fin , el que opera a modo de un sistema exclusivo adjunto a cualesquier de los sistemas mencionados, cuya finalidad fue la reducción de beneficios laborales permitiendo mostrarse en planilla a los trabajadores de manera transitoria, hasta que existan los presupuestos públicos precisos y situarlos en el sistema normal apto y lo sometía específicamente al ámbito del Derecho Administrativo. (Peralta, 2017, p.18)

Según Del Águila (2012), comenta: El CAS no ofrece estabilidad laboral al asalariado. Empero, en la circunstancia que el habitante común sea contratado por modalidad de locación de servicios, de acuerdo al articulado 1764º cuando realmente es un trabajador subordinado y cumpliendo horario, la entidad merece obtener penalidad, pues en estos asuntos queda obligado acorde la Ordenanza 24041 creado el 28.12.1984, a conceder cualquier beneficio que le incumben al obrero acorde a ordenanza.

Al mismo tiempo mediante Ordenanza 29849, de data 06.04.2012, fue establecida la supresión gradual del D. L. 1057. Puesto que el propósito del régimen CAS fue supuestamente para mejorar y solucionar la situación laboral de aquellos miles de servidores públicos, pero en realidad sirvió como una careta para aquellos funcionarios públicos a cargo de una entidad pública para seguir cubriendo la desnaturalización de los contratos laborales, a través de contratación por modalidad de locación de servicios, el mismo que se encuentra sancionado en el articulado 77º e incisos del Texto único Ordenado del D.L. 728. Por tal

motivo, el 03 de julio de 2013, se promulgó la ley 30057, denominada ley del Servicio Civil, con esta ley el objetivo primordial es reformar el empleo en el sector público, profesionalizando los empleos del Estado progresivamente.

Además, la Dirección de Trabajo posee, la función importante como es la inspección laboral con la (SUNAFIL) verificando tareas realizadas por los asalariados en la realidad, a fin de constatar y evaluar bajo el precepto de supremacía de la realidad, la legalidad de las contrataciones supeditadas a modalidades y neutralizar la práctica ficticia de los contratantes recuperando los vínculos jurídicos legales, puesto que ofrece la defensa gratuita a los asalariados.

En la Municipalidad Distrital de Manantay, de acuerdo a los medios de comunicación estos supuestos acuerdos sujetos a modalidades contractuales evidentemente falseados avizoran su existencia, precisando que de acuerdo al CAP-Institucional-2018; la Municipalidad está conformado por 245 trabajadores de los que: nombrados 1, contratados 145 y previstos 99, adentro de la entidad, hay obreros contratados con diferentes modalidades contractuales.

De lo señalado si se acreditan los supuestos prestadores por locador de servicios estaríamos hablando de una desnaturalización del contrato modal y a consecuencia de ello la ruptura del aseguramiento de empleo. Esto urge investigar y analizar para expresar bajo nuestro punto de vista propuestas viables mediante la actual tesis investigativa. Por esas contemplaciones, planteo el consiguiente dilema investigativo:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?
- ¿De qué manera el contrato modal sujeto a plazo determinado se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?
- ¿De qué manera el uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Analizar si la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar si la regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Determinar si el contrato modal sujeto a plazo determinado se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Determinar si el uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- El contrato modal sujeto a plazo determinado se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

- La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual: será medido con 03 dimensiones utilizando la técnica de la encuesta y para recolectar datos el instrumento cuestionario con escala de medida tipo Likert.

1.5.2. Variable Dependiente

- La estabilidad laboral en el centro de trabajo: será medido con 03 dimensiones utilizando la técnica de la encuesta y para recolectar datos el instrumento cuestionario con escala de medida tipo Likert.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- La operacionalización de las variables se describe en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. Independiente La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual	La regulación laboral flexibilizadora para mitigar la recesión económica	<ul style="list-style-type: none"> - D.S. 065-85-PCM (RUA) Servicios no personales o locación de servicios - Aplicación de Ley 24041. - Legislación laboral: TUO: D.LEG. 728: ART. 77 e incisos - Código Civil: Art. 1764 y sucesivos 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre 5. Casi siempre
	Los contratos modales sujetos a plazo determinado	<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir contratos laborales bajo el uso exagerado de contratos civiles. - Práctica ficticia de los contratantes. 	
	El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores contratados con condición laboral de locación de servicios por entidad edil Bajo: Subordinación, jornada laboral completa. 	
V. Dependiente La estabilidad laboral en el centro de trabajo	Orden normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Constitucionales articulados del 22° al 27° y art. 2° inc. 15 de la Carta Política. - Convenios internacionales. - Legislación laboral: TUO: D.LEG. 728: ART. 77 e incisos. - Código Civil: Art. 1764 y sucesivos 	
	Se ejerce los derechos de forma inmediata	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Constitucionales articulados del 22° al 27° e art. 2° inc. 15 de la Carta Política. - Convenios internacionales Aplicación de Ley 24041. 	
	Legislación laboral flexibilizadora vigente	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores contratados bajo Contratos civiles y CAS. - Situación socioeconómica del país. 	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación

La presente tesis investigativa encontró justificación debido a que el grado de inseguridad laboral llegó a su nivel crítico, el empleador no cuenta con presupuesto adecuado para responder con sus atribuciones a un asalariado, alcanzando a esquivar la práctica de la reglamentación laboral dentro del centro de trabajo, con la contrata a modalidad de locadores, puesto que este anómalo trae cola debido a la crisis económica desde los años 80' y con mayor fuerza los 90' en el gobierno del Ing. Alberto Fujimori, donde hubo un proceso de apertura comercial financiera que forzaron al empleador a reformar y abaratar su coste y fortificar su idoneidad con el único fin de poder contrarrestar un mercado financiero mucho más inestable es debido a ello que se flexibilizó los términos de laboral con el empresario y asalariados y generando Decretos Supremos que puedan mitigar estos desniveles comerciales, quedando muchos obreros sin trabajo y otros inseguros de su estabilidad laboral, donde ahora el empresario prefiere colocarse al lado del quebrantamiento directo de la reglamentación laboral vigente, que acatar las disposiciones, ante esa situación el Gobierno tiene que optar medidas socioeconómicas adecuadas y favorables a ambas partes.

1.6.2. Importancia

La importancia se basó en el amparo de nuestra Carta Política, pues declara en su articulado 22º que el trabajo es un deber y derecho, y

sus demás articulados: 23º , 24º, 25º, 26, 27º, declaran fehacientemente estos derechos del trabajador, que en la práctica es letra muerta para el empleador, por lo tanto es necesario crear conciencia primeramente a nuestros legisladores y congresistas, que son la raíz de cualquier regla vigente, pues el territorio íntegro se halla a la espera de una solución equitativa para beneficio del trabajador, puesto que hay que reconocer que el presupuesto anual para cada región es ínfima y que nuestros órganos públicos necesitan mano de obra para agilizar las obras y los planes trazados para su cumplimiento, pero también los obreros cuentan con salvaguardia de los derechos internacionales y la dignidad de toda persona regulado en nuestra Carta Política articulado 2º y que debe tenerse en cuenta.

1.7. VIABILIDAD

La actual tesis investigativa ha sido viable con la ayuda de nuestra Universidad pues con la resolución de aprobación de la tesis investigativa se solicitó a la entidad el permiso pertinente para concretar la encuesta programada y a sí verificar in situ, la realidad acuciante del problema investigativo.

1.8. LIMITACIONES

Se limitó la investigación solo al acontecimiento del año 2018. Escases bibliográfica doctrinaria y antecedentes de investigaciones en la hemeroteca de nuestra Universidad. Se limitó a centrarse en el tema del problema investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

De Heredia (2008), tesis designada: “La estabilidad laboral en el empleo: La prevención frente a la contingencia del paro”, desarrollada en Barcelona-España, el cual llegó a concluir:

Después de investigar, desde la perspectiva de la dogmática jurídica así como del análisis económico del derecho. La pérdida del empleo es un riesgo que afecta a todo empleado. Sin embargo, a pesar de sus efectos negativos, éste no puede mantenerse a cualquier precio. La cuestión, entonces, radica en averiguar quién debe soportar los costes vinculados a la continuidad en el trabajo. Y en función a eso, lo “estable en el cargo” es respuesta a esta incógnita.

A partir de una óptica constitucionalista, verifica, a pesar de la escasa información que se desprende del art. 35 CE y de los pocos pronunciamientos del TC al respecto, lo estable en el cargo es parte integrante del comprendido fundamental de la potestad a la labor; y no solamente se refiere al sistema de extinción causal del contrato, sino que también integra otras manifestaciones jurídico positivas, concretamente, la continuidad del contrato en determinados casos de cambio de empresario y a pesar de la modificación exclusiva de los ambientes de labor y la interrupción de la dependencia de labor son derivaciones de la estabilización en el cargo.

De otro modo, entendemos que el derecho a readmitir al asalariado en caso de extinción injustificada y la restricción de la facultad de los contratantes para celebrar contratos temporales no constituyen pieza del comprendido fundamental de la potestad a la labor, pues, el primero responde a cuestiones de economía procesal (y, por tanto, está vinculado a la tutela judicial efectiva) y segundamente pues que se afirmó no consigue deducir que logre subsumirse en el concepto de estabilidad en el empleo.

2.1.2. A Nivel Nacional

Se encontraron antecedentes relacionados a la desnaturalización de la contrata laboralista y la permanencia en el lugar de trabajo:

Infante (2017), tesis investigativa “La desnaturalización de la sujeción laboralista de los asalariados dentro del modal de tercerización de servicios, Lima Sur - 2016”, en lo que concluye:

En proporción al propósito habitual, se determina, se advirtió en base a las entrevistas, encuestas y análisis documental, que existe una desnaturalización del vínculo laboral de la tercerización de servicios, afectando directamente a los trabajadores, perjudicando sus derechos y beneficios económicos, tal y conforme se ha detallado en el punto de la discusión. Igualmente se concluye que se ha comprobado el supuesto jurídico general.

Asimismo, que la provisión de personal influye de manera perjudicial en el destaque de los personales dentro el modal de tercerización de servicios, toda vez que por la falta de conocimiento de los

trabajadores; las empresas se aprovechan de esta situación y han desnaturalizado la figura de la tercerización de servicios, sin ser sancionadas, de acuerdo a lo especificado dentro de la discusión. Igualmente se concluye que se ha comprobado el supuesto jurídico específico.

Por otra parte la incidencia de la sanción por la desnaturalización de tercerizar de funciones dentro del requerimiento de sometimiento, sin poderse evitar esta situación con esta sanción. Igualmente se concluye que se ha comprobado el supuesto jurídico. (p. 84)

Ramos (2018), tesis investigativa, titulado: “Procedimiento desnaturalizado del contrato de locador de labores, contrataciones administrativas de prestaciones y desembolso de privilegios” desarrollada en Arequipa el mismo que concluye:

Actualmente con la nueva ley laboral en mérito al principio de celeridad los procesos laborales vienen acortando los plazos procesales, lo que se aprecia en presente expediente, y aunque la demanda fue presentada en enero del dos mil once, obteniendo sentencia favorable en octubre del dos mil once, con un plazo de duración de diez meses, lo cual beneficia a las partes como al aparato judicial, a ello se suma el principio de oralidad y concentración de actos procesales.

En cuanto al fondo de la materia actualmente los juzgados especializados de trabajo se encuentran expidiendo sus resoluciones finales en base a la Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco, de fecha veintinueve de setiembre del dos mil dieciséis, la cual constituye precedente de obligatorio cumplimiento, y que concluye en que el

trabajador obrero de las municipalidades sólo podía ser contratado dentro del sistema laboralista privado y, en aquellos, al no cumplir con la pretensión reglamentario su contratante, La Alcaldía del distrito de San Sebastián, esos contratos han de razonar a modo de tiempo indeterminado, acorde al articulado 4° del T.Ú.O. del D.L. 728, LPCL, admitido por D.S. 003-97-TR.

Asimismo los magistrados laborales quedan en el compromiso de solucionar los apremios supeditados a su competencia, a la luminaria de los preceptos y costes laborales constitucionalistas, entre ellos: el precepto protectorio previsto dentro del articulado 23°; donde anota irrenunciadas potestades, predicho en el articulado 23° y 26° numeral 2°; precepto de continuación, tácito en el articulado 27°; y de condición exclusivo el precepto de supremacía de lo real. (p.62)

Ruíz (2016), tesis denominada: “Las desnaturalizaciones de contratos de locaciones de servicio supeditado a vencimiento en una contrata de labor supeditado a modal en la reglamentación territorial. Estudios a la luminaria de una exegesis final del Precepto de supremacía de lo real”, investigada en la ciudad de Arequipa, a cuyas conclusiones llegó:

Con referencia al acatamiento de lo finalista inmediato de la supremacía de la realidad, inmediatamente de exposición de las similitudes y contradicciones dentro los componentes fundamentales, naturalmente y provisionales de la contratación de locador y el de contratar de labor a modalidad, salen las refutaciones que tratan de

escrupulosidad de las formalidades a modalidades y la raíz neutral de contrataciones.

Del mismo modo, con referencia al precepto de causa de los acuerdos a modal, estuvo indicado que esto se anota con la causal del final del suceso legal por relacionarse con actuados de notabilidad económico social, siendo que la premisa del origen correcto de contratar a través de la formalidad redactada además acata y evita la falacia competitiva propuesta por el empresario.

Con alusión, al propósito mediato, reconociendo su primordial cimiento de la supremacía de lo real es dignificar al ser humano, entonces su rol principal es tutelar esa dignidad del asalariado mediante los aspectos filosóficos de la razón, elementos, socializables y juridicidades, del que obtienen las conexiones de géneros-especies, causas-efectos, instrumentos y de urgencia del precepto protegedor y el de supremacía de lo real, teniendo en cuenta el precepto de confianza. En definitiva una contrata de locador de labor sí consigue desnaturalizarle en contratos de trabajos sujetos a modales y consigue emplear la regla indemnizatorio ante la destitución arbitraria. (pp.119-120)

Abrigo (2017), Tesis titulado: “Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016”, desarrollado en Lima.

En lo cual, arribó a las consecutivas deducciones: demostró que los sujetos que colaboran con Contrataciones de locadores de faenas poseen un lazo de labor y sus contrataciones fueron desnaturalizadas, por lo que la Dirección de Trabajo imputa los correctivos oportunos situando a

patrocinio la facultad del asalariado y validarlo por vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas reglamentarias para batallar el inconveniente no cuenta con las logísticas ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral y eficiente, por tanto, ello genera una situación de vulnerabilidad de las atribuciones de labor de los jornaleros convenidos bajo locación de servicios.

Igualmente los Fiscalizadores de la Dirección de Trabajo efectúan roles limitados y deficientes por falta de suministros operativos no pueden realizar una labor efectiva para defender los derechos profesionales. (pp. 117-119)

Flores (2018), tesis denominado “Desnaturalización de la contrata locación de servicios a partir del Precepto de supremacía de lo real de Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017”, el que llegó a concluir; verificando las desnaturalizaciones de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, aplicando del Precepto de Supremacía de la Realidad con las averiguaciones realizados al personal descubriendo que dentro aquel escenario de labor se instituían verídicos vínculos de labor. Aparte de ello resultó duramente criticado lo desmedido la usanza en contratar locadores de servicios, puesto que claramente constataron la intención de esquivar la afirmación de las facultades de faenas, encubrirse el auténtico vinculado de labor mediante el lazo de faena civilmente, perjudicando a cuantiosos jornaleros al no estar en planillas. (p.44)

Sánchez (2005), tesis nombrado: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios”, realizado en Puno, obtuvo las siguientes

conclusiones: La constatación que las contrataciones suscritas por la Entidad de Salud-Puno, se desnaturalizaron, generando con el desacato un vínculo de labor indefinida del sistema laboral D.S. 276; y por el lado privativo, acorde al articulado 43° LPCL y su TÚO el D.L. 728; acreditándose acorde al Precepto de Supremacía de lo Real, para que se concrete lo desnaturalizado es estar subordinado y ser dependiente del que facilita la prestación y su vinculación laboral corpórea.

De la misma manera el asalariado según el precepto de lo irrenunciable de sus potestades por lo mismo adquiere la facultad de protegerles de los despidos arbitrarios, después de sobresalido un ciclo de labor permanente, acorde al Articulado 1764° del Ordenamiento Civil, esto se topa adentro de los efectos del Articulado 1° de Ordenanza 24041 y precepto protector. 164-168)

2.1.3. A nivel local

No se encontró antecedentes referentes a la investigación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La desnaturalización del contrato de modalidad pactada

2.2.1.1. El derecho al trabajo

Tal como lo ilustra Trueba (1981), citado por Dávalos (2016), indicando, el derecho a trabajar a modo de acumulado de preceptos, reglas y corporaciones que salvaguardan, enaltecen y despliegan a

pretender a todos los que existen de sus bríos materiales o intelectualmente, para la construcción de su acomodo histórico: socializar la vida humana. (p.42)

En esa misma línea de definiciones, Pérez (1960) citado por Dávalos (2016), afirma: que observa al unido de preceptos y de pautas que regularizan las conexiones de patrones y obreros y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. (p.45)

2.2.1.2. El derecho laboral

De acuerdo con Valverde (1983), analiza: El Derecho del Trabajo, consagrado como lo elemental de especificadas regulaciones y encargándose de sellar la disciplina, en diversas ocasiones, y no únicamente es la facultad de procurar al punto de labor en escenarios de paridad, acaso además a conservarlo entre tanto no coexistan contextos que contraríen su continuación. La indemnidad de la facultad a la labor requiere, en probidad de ella, aplicar términos, esto con referencia a los finales del lazo de labor sin conciso fundamento así también a la utilización indiscriminada de estipulaciones de duración definida. Igualmente corresponde tenerse presente la Carta Política ordena al legislador mediante su articulado 27º la obligatoriedad de brindar una apropiada salvaguardia ante la destitución arbitraria fortificando esta convicción. (p.21)

Según, Kresalja y Ochoa (2009), refiere: La facultad a procurar un trabajo es una atribución reconocida con grado constitucionalista, desde el articulado 2º inc. 15 y literalmente del articulado 22º al 27º de la Carta

política del 93' cuyo punto importante es la facultad a procurar trabajo: siendo por lo tanto un compromiso y una atribución, entendiéndose la basa de la tranquilidad benéfica y una vía de superación del hombre. Su jerarquía constitucionalista del trabajo reside que esto ennoblece al individuo, concordando con los fines supremos de la colectividad y el Gobierno. (p.298)

Morales (2010), sustenta: La precisión de regular en modo específico manifiestos vínculos obedeció a la razón principalmente técnica, ocasionada por la aspiración de precisar la situación de labor de las diferentes líneas de asalariados. Empero, eso llevó implícito un innegable peligro ya que el exceso de individualización de las normas pueden producir que ciertas facultades que se valúan primordiales para la mayoría de asalariados, se hayan que detener, en ocasiones más allá de lo debido, en razón de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios. (p.574)

Características del derecho laboral

Para Méndez (2009), indica: Como cuerpo organizado de normas jurídicas, el derecho de labor posee genealogía que lo conciben únicos y diferentes a los restantes de orden legal; la misma que se indica: 1) es un derecho social, 2) está en constante expansión, 3) es un mínimo de garantías, 4) es irrenunciable y 5) reivindica a la clase trabajadora.

Como potestad general: Corresponde tener presente que la codificación habitual del Derecho se forma en: facultad pública y facultad

privada, puesto que es una línea limitadamente naciente. Asimismo esa línea se comisiona de defender y ofrecer amparo a géneros benéficos o muchedumbres que se piensen frágiles o en condiciones de debilidad ante los demás. (p.8)

2.2.1.3. El proceso laboral

En base a Del Rosario (2009), indica: Es el acumulado de reglas que reglamentan la acción territorial del Gobierno, donde la legislación y los decretos cumplen un rol muy importante todo ello con la única finalidad de conservar la ordenanza jurídica y económica de los vínculos que se suministran tanto trabajador y empleador.

Del mismo modo Valdez (1991), precisa: Al sumario laboral a manera de procedimiento originario de amparo territorial de las facultades primordiales en disciplina laboral. (p.467)

De modo similar, Taramona (1994), específica: Es el vinculado de episodios judiciales metódicos coordinados, razonados, que ejecutan el Magistrado y los intervinientes comenzando en la introducción de la postulación incluso en la realización del dictamen. (p.12)

Preceptos generales del sumario laboral

Se tiene a Podetti (1949), quien fija: Se trata de aquellas opiniones elementales o trayectos y preceptos, propios o exclusivos de la línea de atribución, que anuncian e infunden espontánea o indirecto las pautas profesionales.

- **Precepto de celeridad:** Según Paredes (1997), explica: acorde con el precepto, se ha distribuido un sumario con términos sucintos, esto es, con períodos judiciales manifiestamente sesgados inclusive cortados en correlación a demás sumarios. (p.52)
- **Precepto de verdad:** Para Del Rosario (2009), exterioriza: consta referida a la directiva jurídica u obligaciones de los intervinientes y se halla conexo claramente con el precepto de lealtad, en el orden que el compendiado coge a cualesquier los que actúan en un sumario. (p.11)
- **Precepto de economía judicial:** Involucra la previsión del período, afán y coste, esto es en función a los agraviados así también para el Gobierno se habla del alcance de mayúsculos resultados con el mínimo coste y afanes en proporción a las realidades de los casos. (Casarino, 1967)
- **Precepto de oralidad:** Admite que en hechos judiciales prevalece lo verbal ante lo manuscrito a manera de vía de dicción y notificación con los sometidos que actúan en el sumario es decir la palabra en el primer caso, y la letra, en el segundo, constituyen un medio de comunicación entre las partes y el juzgado. (Palacios,1997)
- **Precepto de utilización de la medida más propicia:** Se tiene a Neves (2003) quien manifiesta: que el precepto interviene en el

momento que un acto este reglado al mismo tiempo por 02 o muchas pautas incompatibles y acarrea a elegir el más ventajoso para el asalariado. (p.35)

- **Precepto de intermediación:** Se alude este precepto al inevitable acercamiento con el Magistrado, los intervinientes y los probatorios insta una cercanía física y por consiguiente un desplazamiento e interrelaciones de los lados de una zona a otra. En general son los intervinientes y los probatorios los que caminan ante el magistrado. (Carnelutti, 1952)
- **Precepto de concentración:** Con el precepto se pretende congrega los mayores números de sucesos judiciales en el pequeñísimo de actividades, facilitando la continuación y mecanismo de los sucesos judiciales con el propósito que ellos no se noten perjudicados por retardos que prolonguen innecesariamente el periodo del veredicto. (Vescovi, 1999)
- **Precepto de irrenunciabilidad de derechos laborales:** El orden laboral lo conforman pautas pequeñas que determinan grados a la independencia particular o colectivo y, por ende, permiten exclusivamente el avance más no la desvalorización de lejos está que dentro del precepto, el asalariado está impedido de despojarse, facultativamente, de las cauciones que le concede la reglamentación profesional. (Neves, 2003)

- **Precepto de continuidad:** Asimismo, Carillo (2001), precisa: Este precepto de continuidad es la raíz por el cual procede la acepción de estabilidad el cual se utiliza en los 02 extremos de la relación laboral: en la contratación con la nombrada estabilidad de entrada y en el de salida con la denominada estabilidad de salida. En utilizations del precepto de continuación el contrato de labor permanece en períodos y no consigue estar afectado o concluido por argumentos diferentes a los fijados por ordenanza, ni mucho menos si se tratare de infracciones de facultades constitucionalistas.

Se puede acotar que es un probatorio en la restitución de asalariados en asuntos de destituciones nulas, o por suponer que una contrata profesional es a término prefijado, una vez que se comprueba si la ocupación es de carácter durable y sin importar que los intervinientes hubieren especificado en el manuscrito sino más bien en lo real esto es dentro del precepto de supremacía de lo real.

- **Precepto de supremacía de la realidad:** Según, Neves (2003), sustenta: El Precepto de Supremacía de lo Real interviene adentro de 02 hipotéticos casos: cuando los intervinientes aparentan celebrar un contrato de labor y la condición de la correlación de labor, con el único fin de falsear a intermediarios, entre ellos a los entes aseguradores y conseguir primacías ilegales; y en la ocasión que los intervinientes señalan la contratación modal de locador, a pesar que existe el lazo de labor ya que el hipotético poderdante

ejercita un dominio de orientación ante el supuesto locador, ocasionando que la LPCL, en su Articulado 77° denomine el Falseamiento de la Estipulación Transitorio.

En este contexto el magistrado tiene que hacer prevalecer lo real ante la simulación de los intervinientes y deducir el hecho de ocultamiento a modo auténtico. Siendo esta acción el resultado procedente de aquella realidad, aunque en momentos el asalariado integre el artificio y se haya favorecido de ello. En conclusión, el TC en el asunto Nidia Calle Vílchez (Exp. N° 0833-2004-AA/TC) donde explicó: “en solicitud a los escritos determinados, resulto siendo admitido por el juzgado, y concediéndole razón a la obrera.

2.2.1.4. El contrato de trabajo

Según Paredes (1997), refiere: En base a este jurista es un convenio oral o manifiesto, creando, modificando, regulando o extinguiendo nexos jurídicos con los individuos, por ende un compromiso entre ambos; creando la dependencia de labor, es así que el asalariado obra dentro de la orientación y la revisión del contratante; a canje de retribución.

Tal como, De Ferrari (1976), señala: Es aquella por el que un individuo se exige a laborar por atribución convencional y dentro la subordinación de otro a sus obediencias, recogiendo a modo de compensar una retribución.

Elementos del contrato de trabajo

En base a Gómez (1996), refiere: Presenta 02 géneros de elementos, los habituales a cualquier género de contratos y los particulares de su carácter específico. La principal condición concierne los elementos particulares, y a la siguiente los elementos fundamentales y característicos.

A. Elementos particulares

Se debe a los que poseen cualesquier acto jurídico, en consecuencia puede ser cualesquier Contrato; esos son: 1) que sea agente capaz, 2) que sea objeto físico y legalmente viable, 3) Que sea fin legal y 4) Que tenga acatamiento de perfil prescrito, bajo castigo de anulación.

Dentro del articulado 140º del Ordenamiento Civil, refiere expresamente:

- **Que sea agente capaz:** Referido a la posibilidad jurídica, verbigracia: la disposición que posee el individuo a ser titular de facultades y ejercerlos. De acuerdo a ello la posibilidad acierta 02 modos: Capacidad de poderío y la Capacidad de tarea a ejercer.
- **Que sea objeto físico y legalmente Viable:** Al componente se suman 02 exteriores. La vez que se habla de objeto físicamente viable, se refiere al cuerpo existente, preciso. Concerniente a la contratación de labor, el cuerpo físico es el proceso de una labor misma.

- **Que sea Fin legal:** Teniendo en cuenta que el fin del acuerdo no tiene que infringir el orden reglamentario ni su dignidad del ciudadano. Entonces, no se conseguiría pactar con el individuo para prestar sus funciones en hechos delictuosos o indecentes.
- **Que tenga Perfil prescrito por ordenanza:** Estos acuerdos alcanzan lograr la formalidad expresa por ordenanza y dar confianza, tal es el propósito de acuerdos de trabajos sometidos a modalidades; como en diferentes contratos que no exigen toda rectitud, le logra legitimar el vínculo de Labor, y hablar de su coexistencia, esto mismo sucede con los acuerdos de labores típicos. El impulso legal de no exigir la formalidad se sostiene en el precepto de labor de contratación real, vislumbrado doctrinaria y jurisprudencialmente, asimismo acogido por el régimen de labor, prescrita en el Articulado 4° de LPCL indica: "que en cualquier servicio particular de funciones retribuidos y sometidos, es de conjeturar la apariencia de un convenio de labores a término indefinido" la disposición 53° de la LPCL, revela sobre los acuerdos modal es el mismo que se efectúan por un periodo explícito y acorde a requerimientos del mercadeo o la vez que lo exige el carácter transitorio u ocasional de la función a efectuar.

B. Los elementos fundamentales

En cualquier acuerdo coexiste 03 elementos fundamentales sin ellos no será legítimo: el consentir, su objetivo y su causa.

El consentimiento

- Referido a la declaración de conformidad de los intervinientes de efectuar un pacto o estipulación.
- Es totalmente nula el consentir y participar con intimidación, amenaza o fraude logrado a través de ardid o chantaje, o en todo caso lo suministran individuos pero sin la posibilidad jurídica para suministrarlo, tratándose de adolescentes o individuos con discapacidad mental.
- En base a ello el consentimiento corresponde ser concreto o implícito.

Su objetivo

- Se trata de la labor prestada en algunos contextos (puede ser propio, facultativo, por terceros y accesoria) a canje de un pago. El objetivo tiene que ser viable, legal y explícito.

Su causa

- En función al origen por lo cual es acordada la labor. Consistente en la soltura de negociar tarea por salario, esto tiene que ser lícito y cierto.

C. Los elementos típicos

Tal como, Neves (1997), señala: Los elementos típicos son los que cuya presencia no es indispensable para la validez o existencia del acuerdo de labor, permitiendo fundar divergencias entre unos y otros acuerdos de labor de la propia constitución. Estos elementos son: la

durabilidad del vínculo de labor, durabilidad en tiempo de faena, el dígito de funciones y la zona de labor.

Aquellos elementos acostumbran respaldar por sistematizaciones, debido a que por un lado causan gran seguridad en la presencia de un lazo de labor, esencialmente en los hipotéticos de opacidad, y del otro sentido ayudan al asalariado al enorme goce de los privilegios que instauran las normativas de labor". (p.44)

Elementos vitales de la relación laboral

Según Neves (2003), detalla:

A. La asistencia propia de la labor

Son referidos a que la labor para calificarse de carácter laboral, corresponden ser ofrecidos en modo propio y directo realizado únicamente por el asalariado.

En este punto Rendón (1981) señala: Este elemento, exige al asalariado a dar una asistencia propia; pues es poseedor de un perfil particularísimo, esto indica que si el asalariado en algún momento no puede asistir no corresponde enviar a otro y reemplazarlo ya que constaría desnaturalizarlo al acuerdo de labor. Precisamente el articulado 5° del D.S. 003-97-TR enuncia: "que la asistencia para ser de calidad profesional, incumben ser ofrecidos en manera propia y directamente. (p.50)

B. Subordinación

Estar sometido involucra la presencia de las potestades y principios

sistemáticos y correccional que posee el empresario ante el asalariado, exteriorizándose en: observancia de un itinerario y tiempo de labor ajustables al particular adjunto. (Toyama, 2005, pp.11-12)

Resulta significativo establecer que adentro de la sumisión coexisten 02 tipologías de faena estos son:

- **Labores ordinarias:** Son actos los que efectúan de manera usual en lo que no concurren faenas complementarias. (Álvarez, 2011)
 - **Labores permanentes:** Se trata de actos que efectuarán de manera casi perpetuo, en proporción a las funciones que trabajen interiormente de la institución. Referente a ello fija: al contratar a un asalariado a través de esas modalidades contractuales y desempeñar faenas de condición indisoluble y no estacionales, se habrá falsificado la solemnidad de un acuerdo de período determinado en reemplazo de uno de periodo indeterminado. (Proceso Javier Maldonado TC, 2009). (Acuña, 2018, p.10)
- C. Remuneración:** Este es el elemento, que determinará las condiciones de labor a realizar y a cambio cuanto recibirá por las faenas realizadas. De esta manera el acuerdo es oneroso y no gratuito. (Toyama, 2005)

2.2.1.5. Tipos de relación laboral

Es apropiado reconocer, que en el suelo patrio se ostentan regímenes de faenas, dentro de ellos se encuentra el sistema de acción

privado, encargándose de reglamentar lo tocante a contratar gente por el lado de firmas privadas (D.L. 728), asimismo se tiene el sistema de la acción estatal encargándose de normar el acuerdo de labor por el lado del Gobierno y además el sistema de contrataciones CAS.

De acuerdo con Pasco (2004), distingue: El tipo de contrato no determina la especialidad del sistema, ya que un sistema de labor exclusivo consigue ampararse en contrataciones típicas o atípicas teniendo otras particularidades que caminan más allá del proceder contractualista. Es importante recalcar este aspecto porque usualmente suele confundirse ambas significaciones.

Según Montoya (2013), sustenta: La preexistencia de un sistema de labor, constado usual o exclusivo, no se supedita únicamente a la estipulación acordada, sino más bien abarca notables externos del lazo de labor como son la actividad del contratante, las condiciones de faena, el carácter de la asistencia, entre otros, que van más allá del tipo de contrato que rige la relación. De otro lado, los modales de acuerdos son modos transversales de realizar la faena, con independencia del sector de actividad que se exterioricen o prototipo de sistema. (p.503)

La relación laboral privada

Ahora bien, el territorio, posee el D. L. 728 llamado continuamente Ley de Fomentos de Empleos, el que, instaura facultades y privilegios usuales en los asalariados de la sección privada, más aún, se accede otorgar contextos y facultades distintas en proporción a la ocupación, acción o el dígito de operarios internamente de su sede de labor, entre

ellos, lo minero, el campo, sanidad, micro compañías etc.

En este sistema de labor, es exigido como condición “sine qua non” la coexistencia de los componentes esenciales del lazo de labor, es así, la faena ha de desarrollarse de forma ideal sin potestad de delegar, por lo demás corresponde coexistir un vínculo de obediencia completa en el asalariado y su contratante, en definitiva el operario recoge un pago por la faena realizada.

El sistema se facilitó dentro del indicio de modificar el territorio en línea económico financiero efectuando modernos escalafones remunerativos distintos al método ideal de salarios. A fin de consentir la reunieron de gente crecidamente apta en enfoques de directriz, eximiéndoles del requerimiento de escalar gradualmente. (Acuña 2018)

Tipos de contratación laboral en sección privada

De acuerdo con Acuña (2018), señala: Pues bien en ese sistema de labor, se poseen instituidos los prototipos de acuerdo en los que se logran asentir, así se tiene:

A. El Contrato a término indeterminado: Este prototipo de contrata, dentro del precepto de distinción de acuerdo indefinido, debiera ser estimado a modo de norma usual para contratar, así pues, ese prototipo de pacto no posee permanencia o período preciso claramente, por ende, el operario ya no arregla asiduamente su lazo de labor, aparte de ya disfrutar de cualquier facultad de labor a totalidad.

B. El contrato sometido a modal: Identificada por ostentar duración visiblemente clara, de ahí, se instauran en ella el período ante el cual el operario dará sus ocupaciones en apoyo de su contratante. Por ese prototipo de estipulación, la reglamentación de labor funda que corresponde señalar, “de manera incuestionable” la causal justa por lo que se radica optando por aquella permanencia, salvo lo contradictorio estará contemplado de uno a término indeterminado. Adentro de ese prototipo de contrataciones se observa 03 variedades:

- **El contrato de perfil transitorio;** Esto se utiliza en la contratación de gente por llegada de un diferente giro negocial.
- **El Contrato de índole eventual;** Es aplicado para reemplazar a otro operario que, por varios fines de permiso, se apartó transitoriamente del eje de labor.
- **El Contrato para elaboración de una explícita función o una asistencia específica;** adentro de estos se tiene por muestra las ocupaciones de duración.

Características de la contratación de labor privado

Evidentemente, este modo contractualista, ostenta inequívocas particularidades significativas, que transitan afín a lo determinado no solamente en el contorno reglamentario patrio, sino crecidamente, supeditados a órdenes supra territoriales talmente es el reconocimiento mundial de Derechos Humanitarios. Adentro de los primordiales se posee: que el lapso de faena es de 08 duraciones al día o su correspondencia de

48 lapsos semanarios a modo mayúsculo, por eso, en la cuestión que se promuevan tiempos añadidos o extraordinarios estos habrán de ser pagados con el adecuado alza.

Este prototipo deduce que corresponde coexistir la llamada etapa de probarse, la misma que dura 03 mensualidades, este tiempo, se logra ampliar incluso a las 06 mensualidades para operarios que administran cargos competentes o de confianza, y en último lugar su mayúscula expansión llega a las 12 mensualidades la vez que el operario posea un compromiso en la junta de la compañía, adonde si quizá el operario esté cesado, no tenga facultad a indemnizaciones por despidos arbitrarios. (Acuña, 2018; p.12)

Causa de culminación del contrato de labor privado

Internamente de las remociones justificadas el emanado ante un convenio de consensuar y contemplar, con el contratante y el operario, en el que concurre un pacto en ambos lados lidiando de acuerdo a sus utilidades es la mejorada manera de colocar final al lazo de labor. Otro medio que argumenta la ausencia del operario en su sitio de labor es, por intermedio del retiro voluntario del operario. Es la decisión exclusiva del operario, el que lo induce a arrancar el lazo de labor, mas eso no le excusa al empleador de las cargas benéficas que le corresponde consumir al contratante, adentro de lo permitido igualmente se halla, la baja, se da la vez que el individuo operario pasa a ser jubilado en su labor. (Acuña, 2018; p.12)

La relación laboral en la parte pública

Es igualmente señalada, oficio público, incumbido a la correlación de labor que posee el individuo con el Gobierno. De acuerdo con el TC: Función estatal abarca 02 prototipos de oficios, y frecuente diferenciar: i) la función estatal típica; y, ii) la función estatal no típica. La función estatal típica es desarrollada por oficios de perfil político y la no típica concierne a la función estatal profesionalizado.

- **La función estatal típica**, es la elegida taxativamente a modo de deber puesto que se halla entendida en el orden jurídico a modo de facultad a ser electo (artículo 31° de la Carta política), en el indicado votación electa pasiva. Donde se hallan los compromisos gubernativos comenzando en los elevados tribunales, entre ellos los de legislador o la de gobernante de la democracia, incluso los de autoridades ediles o concejal de los municipios.
- **La función estatal no típica**, se halla concordada por los asalariados estatales de la dirección gubernativa, regional o de municipio, y lo de los dominios del Gobierno y en estereotipado, de cualquier institución gubernativa. Estos se identifican por un prototipo de acuerdo o ligadura de un operario con la dirección gubernativa, y el cargo, desempeños en la cual el individuo posee interiormente de las instituciones del Gobierno. (Caso Huatuco TC, 2015)

- **A nivel legislativo**, en este contexto, la reglamentación y disciplina de labor territorial, instauran que, en el territorio, internamente de la sección pública no típico, cohabitan diferentes sistemas de laboral, partiendo de ello, en primer lugar el sistema, estimado a modo de profesiones exclusivas (educadores, galenos, jueces, fiscalizadores, milicias, policiaos, entre otros), el siguiente sistema, es el de la ocupación administradora con el D. Leg. 276, el tercio es el sistema de la acción privativa dentro del cuadro del D. L. 728 y en último lugar el sistema CAS el cual se halla señalado en el D. L. 1057.

Sistema de la parte administrativa (D. Leg. 276)

La parte administrativa se caracteriza por pertenecer a un procedimiento encerrado, en lo que, la incorporación se efectúa por el grado más exiguo del conjunto de ocupación y la ascensión acata el respeto de los requerimientos previo señalados, que envuelven la vejez en el oficio, la instrucción y su oportuna valoración. (Autoridad del Servicio Civil, 2017)

La estabilidad laboral es el garante del grado logrado y en definitiva la paga equilibrada existiendo la insuperable singularidad, la sanción punitiva por transgresión dolosa, en esa cuestión la degradación es de manera instantánea. Debiendo acordarse que, a partir del período 93' en concordancia con el D.L. 25986 y las ordenanzas de valoración gubernativa que contienen medidas de estrechez fiscalizadora, se impide inclusive ahora, la incorporación de reciente gentío al procedimiento

administrador, asimismo el acrecentamiento remuneratorio, beneficios y demás estipendios tal como el desembolso de tiempos añadidos.

En el período 2002, se aceptó la Ordenanza 27783, ley de bases para descentralizarse, el que transporta competitividades sectorial a las direcciones territoriales. Para lograr las administraciones provinciales estuvieron exoneradas de las pautas de estrechez presupuestaria y así acordar inéditos obreros dentro del sistema de la ocupación administradora. (SERVIR, 2017)

Empero, esa gente fue agregado especialmente a través de modo contractualista de ocupaciones no propias o locador. Exactamente el período 2010 se aprueba la designación progresiva de gentes en las instituciones de la parte estatal a través de la quincuagésimas secundaria ordenación conclusiva de Ordenanza 29465, y por periodo 2011, por lo demás a esto se faculta la terminación del paso de designación del gentío contratados de la sección estatal acorde a Ordenanza 29753. (Autoridad del Servicio Civil, 2017)

El Contrato Laboral bajo modalidad en ente público

El articulado 23° de la Carta Constitucionalista, insta que el Gobierno debe asumir las sucesivas cargas con correlación a la faena: “La labor, en sus numerosos modos, es motivo de escucha prioritario del Gobierno, protegiendo esencialmente a la mamá, al pequeño y al incapacitado que cooperan”. El Gobierno fomenta contextos en el avance benéfico y monetario, en específico a través de constituciones de fomentos de los empleos productivos y de adiestramiento en la faena.

Cualquier conexión de labor no alcanza recortar la actuación de las atribuciones constitucionalistas, ni excluir u ofender la decencia del asalariado.

Es por eso que ninguno queda forzado a proporcionar labor sin paga o sin su autónomo consentir. Esto en concordia a lo señalado en articulados 22º, 27º y 59º de la Carta Constitucional y el Acuerdo 122 del OIT, confirmado por el Territorio, creando la obligatoriedad del Gobierno de emplear estrategias de labor. Prescrita en el articulado 1º, inciso 1y 3 del Convenio 122, concernientes a la actividad y su libre elección en funciones a propósitos monetarios y colectivos.

2.2.1.6. Desnaturalización del contrato modal parte público

En base a Acuña (2018), revela: Como se tiene conocido, la contratación modal de locador surgió a consecuencia que la misma presidencia decretó normativas, entre ellas ordenanzas presupuestarias, pregonando la rigidez en el egreso gubernativo, prohibiendo contratar gente mediante la profesión administradora, o dentro del sistema de acción privativo. Procediendo a utilizar diversos sectores estatales la normatividad civil concretamente la contratación modal de locador aparentando cumplir las normativas austeras cuando en lo real fueron gente subordinada dentro de normativas urbanas que pudieran implicar en egresos al tesoro territorial, recalcando, que la misma presidencia territorial fue el que llegó a informalizar y precarizar la labor dentro del territorio. (p.18)

Del mismo modo, Vargas, (2015), señala: Este modal contractual

de locador, no cuenta con calidad reglamentaria concreta que regule su carácter jurídico, pues se originaron por normativas de presupuestos que avistaban la negociación de gente en la parte pública. Tratándose verídicamente inicialmente de normativas desordenadas, mencionándolos estos tipos de contrataciones, entre ellos la Ley Anuario Presupuestario y la suprimida Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Gobierno a través del D.S. 065-85-PCM, concretamente era el antiguo Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Asistencias de Ordenaciones No Particulares (RUA); lo puntualizan como: actividad o Labor que efectúa un individuo originario o jurídico ajeno al ente estatal que desee conseguir, a canje una retribución económica, y cumplir una carencia indiscutible. Orientado específicamente a la producción, cimentación, certificación, actividad, ordenación, mantenimiento, protección y demás.

Causas para contratar un locador de servicios

En cuanto a la afirmación anterior la modalidad de contratar por locación de servicios muy a pesar de su prohibición siguió siendo utilizada por la administración pública, básicamente era una manera de método de contratar sensatamente, y sin tener pautas ajustadas, que requería para sustentar el pago y la preexistencia de un acuerdo registrado por ambos lados, arreglado acorde las normativas de presupuestos. Por lo que con el reglamento, lo que se buscaba era gente que brinde sus oficios a instituciones gubernativas, a canje de una paga y sin estar supuestamente subordinados a ellos extendiéndose y progresivamente

alcanzando magnitudes significativas, configurándose así un uso abusivo y desmesurado por parte del Gobierno al haber permitido:

- Contratarse a gente sin haberse ceñido a un escalafón remunerativo conforme a las reglas de la institución gubernativa por lo que se destaca el operario estatal; sea de pagas de haberes o más elevadas o menores a los pronosticados.
- Facilitar la contratación de personal por razones políticas o por vínculos afectivos o familiares.
- Evadir el desembolso de costes profesionales (privilegios en general).
- Evitar problemas relacionados con la sindicalización de personal.
- Hacer adaptable el mando y disponible de trabajo.
- Evitar las formalidades de contratación y calificación, afectando a eso el avance de la trayectoria administrativa.
- Proyectar dígitos positivos al ente gubernativo.

Sin embargo en la actividad y sustentación de su labor, serían asalariados que acababan amparándose a las magnitudes del D. Leg. 276, y su reglamentación el D.S. N° 005 -90-PCM, ya que en diversas ejecutorias manifestadas por el Ente Judicial y el TC, a aquellos obreros se les tenía que reconocer a todos ellos en utilización del precepto de labor, la "supremacía de lo real de los sucedidos", por ende acabaron empleando, necesariamente, la Ordenanza N° 24041, mecanismo aplicado a partir del período "80".

Efectos de la contratación de locación de servicios

Al respecto, Flores (2015), anota: Es totalmente alarmante para el Gobierno, el asunto de que sus asalariados obren judicial y logren precisamente, aparte de la permanencia de labor, la cobranza de sus privilegios benéficos; puesto que ello transgredía las normativas de estrechez establecidas. Complemento a eso, la nación en ese momento, poseía pendiente solucionar las notificaciones que provenían de labor que practicó los EE.UU, en la inscripción del TLC, adonde se requería un significativo patrón, de facultades y compromisos para los asalariados del gobierno.

En base a Arce (2006), de análisis realizados sustenta: El articulado 77º del D.S. 728, es claramente una sanción ya que la ley requiere tal precisión en función a la falta que es desnaturalizar el acuerdo sometido a modal, verificar la asistencia cierta de faena internamente en el centro de labor. Y es que desnaturalizar presume el uso de los modales de contrataciones temporales para realizar faenas de diferentes naturalezas, faenas que en todo caso coincidirá con faenas indelebles, en el que el contratar temporalmente únicamente convino un padrón cómplice.

En virtud de ello, el legislativo lo que pretende es castigar las actuaciones que desestiman la peculiaridad principal de estos acuerdos sujetos a modales, el término estable de subsistencia. Al comparar estas evidencias, la vaguedad corresponde ostentarse a partir del instante que principia la conexión de faena incluso la data en la que se consuma la valla máxima reglamentaria. (p.38)

Siguiendo al mismo autor, tanto el objeto del contrato de forma escrita como la duración y la notificación del mismo a Atribución Administrativo de Trabajos, para su anotación son exigencias principales en la contrata transitoria, que para los efectos el incumplir incumbe al acuerdo firmado.

Igualmente la jurisprudencia, en función a eso, introdujo un dispositivo de desvalorización del carácter jurídico sancionatorio que ostenta la noción jurídica de desnaturalizaciones de los acuerdos sujetos a modalidades. La modificación del acuerdo de término firme en término ilimitado ataca firmemente la estipulación contractual que sustentaba la eventualidad del vínculo mismo, aprobando que la normatividad genéricamente de la facultad al trabajo opere con total poderío.

La infracción de razón argumentada para contratar temporalmente alcanza lastimar algunas atribuciones constitucionalistas y eso es principalmente la facultad al trabajo prescrito desde el articulado 22º y demás articulados subsiguientes de la Carta constitucional. (p.39)

Donde se determina que el lazo posee el perfil de permanencia indefinida y el operario obtiene atribución a subsistir en el cargo y fortuitamente alcanza exigir el importe del resarcimiento por destitución arbitraria (Articulado 77º D.S. 003-97-TR), estas accidentales son:

- Cuando el asalariado permanece trabajando posteriormente de la data de final del término convenido, o de las dilaciones estipuladas, si exageran de la demarcación máxima permitida.
- Si se tratase de un acuerdo para faena expresa o de asistencia específica, si el asalariado continuase dando oficios ciertos,

inmediatamente de concluido la faena factor del acuerdo, sin habersele aplicado innovación.

- La vez que el profesional del cargo suplantado, no se reintegrase cumplido el vencimiento reglamentario o convenido y el asalariado estipulado continuase trabajando. (Esto en casos de contrataciones por suplente).
- El momento en que el asalariado indique la coexistencia de simulaciones o falacia a las normativas señaladas en la vigente ordenanza.

Requisitos para validar el Contrato Modal

En base a Flores (2015), refiere: Con referencia a los requerimientos que pide la Ordenanza para ser válido y vigente son: a) Debe consignar por manuscrito y triplicadamente. b) Debe determinarse en manera precisa su permanencia c) Debe designarse en modo expreso las causas correctas y precisas para contratar. d) Debe contemplar las restantes disposiciones para contratar (valor de las pagas, etc.). Asimismo una transcripción de los acuerdos estará enseñada a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) adentro de 15 días hábiles a su solemnidad, para alcances de su saber y reconocimiento. A este respecto, la AAT ordenará su revisión de la autenticidad de los antecedentes entregados en la reproducción a lo que se puntualizan el enunciado anterior, sin menoscabo de la sanción al que se le alcanza imputar al contratante por el descuido incidido. Convirtiéndose para los efectos en uno de tiempo indeterminado, la vez que el operario manifieste la

presencia de falsedad o simulación a las normativas señaladas en la actual Ordenanza.

Preceptos aplicables al contrato sujeto a modalidad

Según Sanguinetti (2008), señala:

A. Precepto de continuidad de labor

Los acuerdos especiales incumben basarse en figuras únicas de la acción de labor ya estén transitorios o eventuales, como al respecto lo sitúa el Tribunal Constitucional en el EXP. 04389-2009-PA/TC, fundamento:

“El precepto de continuación aplica a modo de demarcación a la contratación de labor por período señalado. Debido a ello, el TC, en la STC 1874-2002-AA/TC, fijó que existe la preeminencia para contratar laboralmente por período indeterminado no así con relación a la de tiempo determinado, el cual posee perfil original y deriva exclusivamente la vez que las faenas que se ande a dar, exteriorizan de condición transitorio o eventual. Teniendo a modo de logro de ese carácter excepcional que la ordenanza implanta formulismos, requerimientos, contextos y términos específicos por estos tipos de acuerdos, e inclusive sancionadoras la vez que, por medio de estas, empleando el simulativo o fraudes, se procura eludir el contratar laboralmente por período impreciso”.

B. Precepto de causalidad de labor

De acuerdo con Lujan (1994), revela: Lo causal del acuerdo de

faena, asimismo el de cualquier forma contractualista, es la demostración expeditiva especial, el ejercicio económica-socialista de la negociación pretendida por el orden legal en un definido acuerdo, que acata la aplicación caracterizativo de la negociación legal.

Para Sanguineti (1999), señala: Este precepto busca el aseguramiento jurídico de los asalariados en la durabilidad del acuerdo, pues se rebusca consolidar al operario con la subsistencia en el lugar de faena, y de esa manera certificar su prosperidad y dignificación humana. Esto conlleva a aseverar que esas conjeturales se componen en el comprendido básico de la facultad a la faena, registrado en el articulado 22º de la Carta Constitucionalista, el que de acuerdo al TC (2001) indicado en Exp. 1124-2001-AA/TC, involucra 02 exteriores: la facultad de asentir a un lugar de faena y la facultad a no estar destituido sino por causales justos.

Es así que el perfil original del contratar temporalmente exige a que se habiliten su uso en el momento en que se comprueben indudables causales justas. El precepto de causalidades custodia una precisa vinculación con el de permanencia a tal posición que ambas son forzosos en avalar la continuación del asalariado en el lugar de labor concediéndole aseguramiento jurídico a los asalariados en la durabilidad de sus acuerdos; estos preceptos forman el comprendido básico de la facultad para trabajar, registrado en el articulado 27º de la Carta Magna. (Peralta, 2017,

pp. 48-49)

2.2.1.7. Posición de SERVIR ante Contratos de Locador

Con esa finalidad así lo sitúa en su articulado sexto. Puntualidades concernientes al locador de ocupaciones, de las Especificaciones Suplementarias y conclusivos del D.S. N° 040-2014-PCM: "Las instituciones únicamente logran convenir a individuos originarios dentro de la representación de Locador de servicios previsto en el articulado 1764° del Ordenamiento civil y sus normativas suplementarias, solo realizaran faenas no subordinados, a cargo del responsable", la cual indica que la contrata metódica de asalariados y gente tratándose de Gobiernos Regionales y los Direcciones Locales, en faenas de condición indeleble y en vínculos sometidos son ilícitos, con cargas de naturaleza civil, administrativamente y Punitivamente; en este concluyente tema, el ejecutor es el facultativo aunque salga encargado su cargo. (Autoridad del Servicio Civil, 2017)

2.2.1.8. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

La inicial dilucidación del CAS señalada en la publicación del D.L. 1057, fue modificado a razón de veredicto emitido por el TC de ahí que el CAS fuera definirse del sucesivo modo: "El acuerdo administrativo de servicios, viene a ser sistema específico para contratar laboralmente en la parte estatal, vinculando una institución gubernativa con el sujeto naturalmente prestando asistencias de forma sometida. Rigiéndose a través de normativas exclusivas que asigna a los intervinientes solamente

los privilegios y las cargas congénitos al sistema exclusivo” (D. L. 1057, 2008). (Neves, 2010)

De forma universal, actualmente en las instituciones gubernativas consiguen contratarse gente por el CAS, con distintivo de las corporaciones del Gobierno y las obras de inversiones gubernativas o compromisos internacionales, asimismo que, a través de ese acuerdo no se logran contratarlo, consultoras, u otros modales de labor que se desempeñen de forma independiente y afuera de los lugares de la institución, nunca se alcanzan contratarse en soporte gerencial ni los modos formativos. (Autoridad del Servicio Civil, 2017, p.19)

Debido a eso, actualmente, las instituciones gubernativas poseen al CAS a modo de exclusiva manera de contratar, brotando de este modo, templanzas de tirantez, con los asalariados gubernativos y el Gobierno central. Motivo por el cual, en el preliminar gobierno nacional de turno, se emanó la Ordenanza 29849, en lo que se instauró su baja gradual, asimismo de conceder algunas facultades de faenas a los asalariados junto a ello.

Del mismo modo el tres de julio de 2013, se promulgó la ley 30057, denominada ley del Servicio Civil, a decir de las autoridades que la elaboraron y promulgaron, con esta ley se tiene el objetivo primordial de reformar el empleo en el sector público, profesionalizando los servicios del Estado. Por lo tanto, este nuevo régimen, pretende aplacar el desorden que actualmente tiene el Estado en temas de contratación, remuneraciones, derechos y deberes de los servidores públicos proponiendo otorgar mayores beneficios con equidad y según

meritocracia.

Los empleados del D. L. 276, 728 y CAS en las 03 categorías del Estado caminarán y formarán sección del sistema mediante un auditorium oficial de merecimientos, el moderno sistema se hará de manera progresiva, se valió una caducidad de 06 períodos caducándose el término el 2019. (Acuña 2018)

Responsabilidad administrativa civil penal a mandos

Tal como Flores (2015) sustenta: En base al D. L. 1057 en su Articulado 7º indica: Responsabilidad administrativa y civil, estipulando: "Las autoridades o asalariados estatales que generen contrataciones de individuos que den asistencias no autónomas afuera de las normas del moderno sistema, inciden en fallo administrativo y, a secuela, son responsablemente civiles por los detrimentos y menoscabos que ocasionen al Gobierno", agregado a ello compone fallo enorme y ajustable para los burócratas el formalismo sancionatorio señalado en la Ordenanza Nº 30057 y su estatuto el D.S. Nº 040 - 2014 - PCM. En materia punitiva lograrían usar a los Ediles, Gestores, Presidentes Regionales y Gestores, cargándoles cualesquier consecuencia que de ello se deriva entre ellos: significa, las siguientes disposiciones del Ordenamiento Punitivo:

- **Negociaciones Incompatibles:** El burócrata o asalariado estatal que ilícitamente en manera abierta o evasiva o por hecho simulatorio se atañe, en beneficio mismo o de intermediarios, por cualesquier acuerdo u manipulación en que intercede por

conocimiento de su obligación, estará penado con penalidad privada no mínimo de 04 ni excesivo de 06 períodos e invalidación acorde al numeral 1) y 2) del articulado 36° del Ordenamiento Punitivo. (Compilación punitiva Articulados 399°)

- **Falsa manifestación en Tramitación Administrativo:** La persona, que en una tramitación administrativa, realiza falsamente afirmación en correlación a sucesos o contextos que le incumbe comprobar, vulnerando la suposición de autenticidad señalada por ordenanza, estará castigado con correctivo privativo de liberación no mínimo de 01 ni excesivo de 04 períodos. (Compilación punitiva, Articulados 411°).
- **Falsedad Genérica.** El individuo que de cualesquier o distinta forma que no sea detallado en los Apartados antecedentes, perpetra falsificación fingiendo, presumiendo, trastornando la realidad adrede y con menoscabo de terciadores, por frases, sucesos, o usurpando patronímico, característica o cargo que no le atañe, conjeturando activa, con el individuo fallecido o que no ha coexistido, o recíprocamente, estarán, castigados con condena privativo de liberación no mínimo de 02 ni excesivo de 04 períodos. Compilación punitiva Articulados 438°.

2.2.1.9. La estabilidad laboral en el centro de trabajo

Estabilidad laboral

Según Albuquerque (1989), define: La estabilidad laboral como “la

facultad conferida al asalariado de conservar su puesto de labor y de solamente perderlo por la presencia de causas justificadas”. (p.17)

Similarmente De la fuente (1976) precisa: El ser estable procura a conferir una condición indeleble al vínculo de labor, en el que la ruptura del lazo de labor obedece exclusivamente del deseo del proletario y únicamente por particularidad del empresario o de las causales que forjen inadmisibile su continuidad, de lo que se desglosa que la fijeza compone una facultad del proletario y desde luego, le pide el desempeño de los compromisos inmersos a la condición del acuerdo de labor. No constituyendo facultad del contratante debido a que constituiría regresar a épocas excedidas de labores forzosas.

En palabras de Villavicencio (1996), explica: El no tener fijeza laboral, estarían mínimos o nulos las viabilidades de utilización de las facultades particulares o colectivas y utilizar los dispositivos para tutelar de los propios no obtendría la idónea exigibilidad ante el contratante. Es por eso, la fijeza, es, un garante necesario en la intervención de las otras facultades de labor.

Para Toyama (2004), refiere: Desde un enfoque teórico pero equilibrado afirma, la fijeza de labor es el garante elemental del cargo en probidad del cual, un asalariado no alcanza estar destituido sin evocación de causal legítimo y sin el adelanto equitativo de un proceder antepuesto al fallo patronal en la cual se advierta el completo actuar de la facultad de defenderse. (p.448)

Clases de estabilidad laboral

Según la CONFIEP (2007), dice: La Carta Política territorial no

ofrece la fijeza de labor absoluto, estableciendo solamente la apropiada defensa frente a la cesantía injustificada de los asalariados. La disciplina Laboralista a través de STC Exp. 0025-2007-PI, señaló que la facultad a la fijeza de labor encuadra 02 exteriores: uno de ellos la fijeza de labor de entrada, concerniente a la predilección por contratar de durabilidad imprecisa ante la transitoria, manifestada en la libertad de efectuar acuerdos transitorios exclusivamente donde la faena a desempeñar sea de aquella condición, y de otro la fijeza de faena de salida, concerniente a la proscripción de destitución arbitraria o injustificada.

Pasco (1987), asemeja 02 géneros de fijeza laboral:

- **Estabilidad laboral de entrada:** Forma una inicial muralla de patrocinio destinado a la subsistencia del cargo con basa a preferir el contratar a término ilimitado. Con la firmeza laboral de entrada se coloca en evidente la clara correspondencia que coexiste con la carácter de la faena a ejercer y la durabilidad del acuerdo a solemnizar, acorde al que, las faenas indelebles le atañen acuerdos de labores de subsistencia ilimitada, estando la eventualidad la particularidad, pero en caso el hipotético de acordado para acudir a esta característica de acuerdo transitorio sea autorizado a modo de fundamento objetivo por la ordenanza y se practiquen los requerimientos de escritura por esta exigidas.
- **Estabilidad laboral de salida.** Se concuerda a modo de garante destinado a delimitar la eficacia extintiva del acuerdo de labor por decisión del contratante. Al respecto esa variedad de duración

reconocido por la Carta Política, además se añade que esto se facilita una vez acabado la conexión de labor y su acontecer de ello, adonde se solicita proteger al operario.

Según Toyama (2004), sustenta: La estabilidad laboral de salida posee 02 modalidades: La estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa.

- A. Es absoluta:** La vez que la penalidad legal ante su infracción, simbolizará la restauración del asalariado a su ocupación, aparte de reconocer las pagas vencidas y las restantes facultades de labor que se hubiesen cesado de percibirse en el período que perduró la suspensión.

- B. Es relativa:** La vez que la individual indemnización que recoge el asalariado que refuta la suspensión sufrida es la compensación monetaria habitualmente tasada tal es reconocido la reglamentación de labor territorial. A partir del 91´ periodo de puesta en circulación del D. L. 728 Ordenanza de Fomentos del Empleos en el territorio se implantó un método de duración relativo, en la que se ha estado inclusive ahora los períodos más funestos de dificultades laborales. Reconociéndolo los protectores del caudal, “es más sin la duración laboral, estarían nulos las probabilidades de acción de las atribuciones particulares o colectivas y los elementos para tutelar los propios, no habrían la competencia de exigible ante el contratante. (p.448)

- C. Es propia:** A este prototipo de fijación envuelve una derivación meramente declarativa, en otras palabras se trata la vez que se declare lo incompetente de la destitución sin renovación cierta. El asalariado solicita la incompetencia de la destitución y el juez confiere la compensación por el período de permanencia del sumario y las retribuciones vencidas más beneficios. Muy por el contrario, no está la obligatoriedad del contratante de renovar al asalariado en su cargo. Existe, renovación ficticia más no efectivo.
- D. Es impropia:** La vez que la salvaguardia es la compensación, y es el método que al presente se halla reglado en el territorio. Posee su privilegio en el relevo invalidado (Firmeza laboral absoluta). Que en el territorio, el método que prevalece a modo de medida es la permanencia relativa impropia, instituyendo una particularidad en asunto de destitución nula que solamente se origina por causalidades expresas predichas en la ordenanza. (Pasco 1987)

La inspección laboral

De acuerdo con Serrano (2013), señala: El año 2013 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), mediante Ley N° 29981, del 15.01.2013, la misma que inició de manera efectiva su funcionamiento desde el 04 del 2014, la SUNAFIL surge así como una institución especializada, con autonomía funcional, administrativa y presupuestaria, adscrita al Ministerio de Trabajo, que tiene como misión principal la supervisión y fiscalización del acatamiento de las normativas de laboral, así como de aseguramiento y sanidad en la labor a nivel

territorial; acorde lo revela el Acuerdo N° 81 del OIT referente a la Fiscalización de la Faena. (p.728)

El Perú es afiliado de la OIT, y lo ratificó mediante protocolo de 1995 el Acuerdo 81 del OIT del año 1947 en virtud del cual se ha comprometido a dirigir sus esfuerzos para lograr que la Inspección del Trabajo sea una herramienta útil y eficaz hacia el fomento y patrocinio de las facultades de laboral.

Sucede pues, Según Romero (2017), comenta: Que a nivel de inspecciones, SUNAFIL no se da abasto para fiscalizar la totalidad de las empresas, hay muy pocos inspectores a nivel nacional para la cantidad de trabajadores, empresas y el nivel de infracciones que se cometen. Asimismo, no se manejan criterios adecuados para determinar la desnaturalización de los contratos temporales, que es el principal problema, de este régimen.

En lo referido al Poder Judicial, uno de los mayores problemas es sin temor a equivocarse, la corrupción, los entrevistados perciben que los jueces no son imparciales en el manejo de sus procesos. Los abogados y los asesores de las empresas tienen más peso y por ello, las sentencias suelen ser más favorables. Asimismo, dada la situación precaria de los trabajadores del sector, el asumir los costos de un proceso judicial, lo que implica la contratación de abogado y demás tasas legales, hace que muchas veces, no prefieran hacer valer sus derechos. A lo mencionado, debemos sumarle, la ineficacia del sector judicial, la demora de los procesos, usualmente suelen demorar años. Aunque exista la nueva ordenanza procesal que buscaba agilizar los plazos, En la práctica, la

situación parece no haber cambiado mucho. (pp.123-124)

Comentario a la Ley 24041

De acuerdo a Romero (2009), señala: La Regencia Gubernativa reunió gradualmente una excesiva suma de gente por Locador de Servicios, sin observar las prohibiciones reglamentarias ni las exigencias señaladas para su agregación, asimismo de no predecir los efectos futuros de aquellas agregaciones. Muy por encima de la norma instituida para estos casos, el Gobierno no reconoció a las asistencias no particulares, el lazo de labor, lo cual los exoneraría de carga administradora en asunto de cometido de fallas. Empero, el Articulado 1º de la Ordenanza 24041, instituye que cualquier operario concertado pasado un período, alcanza estar apartado de la prestación sin antepuesto juicio administrador disciplinado, de acuerdo a lo establecido en el Articulado 163º del D. S.005-90-PCM, Estatuto del D.L. 276, el cual expresa que sí alcanza inculpar la mencionada obligación.

En numerosos dictámenes del TC, que decretan la renovación de asalariados por modales de prestaciones no personales sustentados en la susodicha normatividad, tienen anotado interpretación de acatamiento imperativo para cualesquiera las instituciones estatales. El Articulado 1º de la Ordenanza 24041 conserva proporción con el Articulado 1418º del Ordenamiento Civilmente, concerniente a acuerdos preparadores. Aquel Articulado implanta que la denegación injustificadamente a celebrarse el acuerdo concluyente concede a la diferente sección alternativa la facultad a:

- Instar judicial la solemnidad del acuerdo.

- Requerir dejarse sin resulta el adeudo de pactar.

Del mismo modo, en ambos casos se tiene parte a la compensación de detrimentos y menoscabos. Aunque, los acuerdos por modales de Prestaciones No Particulares llegarían a ser contractuales especiales, ya que no concurre ordenanza estipulada que reglamente su coexistencia y acción, estando solamente indicados en las ordenanzas Anualizadas de Presupuestos.

Sin embargo estas normativas reglamentarios con anterioridad de los enunciados y la coexistencia de interpretación, los garantes de la gestión de personal de las instituciones estatales permanecen utilizando las operaciones violatorios de cumplimiento, así también las facultades de los asalariados convenidos por aquella manera, instaurándose de este modo una durabilidad de labor ficticia, conforme a lo señalado por el Articulado 24^o, numeral b) del D. L. N° 276 para aquellos asalariados de profesión. A través del D.S. 004-2001-TR, se fundó la Comisión que fue comisionada de investigar la realidad de la gente de la Dirección Público Céntrico.

El nombrado “acuerdo por locador de servicios” no incumbe a ni una naturaleza legal reconocida o delimitada, al no poseer antepuestos normativamente ni doctrinariamente y nunca una apropiada claridad lógica, porque en el presente, a excepción de referencias separadas en patrones dispersos, como la Ordenanza de Contratación y Adquisición del gobierno, no se precisaron sus capacidades en ni una normativa estipulada.

Del mismo modo esta falla de disposición apropiada crea vacíos

legales el cual podrían dar parte a elucidaciones que, extrapolándose de nociones de facultad administrativa y de facultad de labor, lleguen a esos acuerdos, preceptos o razonamientos, inconvenientes e inclusive inoportunos en su condición”. En esos casos, a los asalariados con acuerdos por modales de locador de servicios, el precepto de supremacía de lo real les fija unas condiciones similares a lo determinado por la normatividad en comento, ya que efectúan tareas de perfil indeleble.

2.3. MARCO LEGISLATIVO

2.3.1. Legislación Nacional

Para todos los efectos el TÚO de la ordenanza: LPCL con su D.L. 728 aprobado por D.S. 003-97-TR, prescribe en su articulado 4º: en cualquiera asistencia particular de servicios retribuidos y sometidos, se supone la presencia de un acuerdo de labor a término indeterminadamente.

2.3.1.1. A nivel Constitucional

La Carta Política de 1993. En su articulado 26º numeral 2 instaura el proceder ineludible de las facultades de labores reconocidas por la Carta Política y la ordenanza, siendo el Ente Judicial el que soluciona los problemas procedentes de un vínculo de labor. En la Carta Política del 79', se reconocía la facultad a ser estable laboralmente, acorde al articulado 49º indica:

“El Gobierno registra la facultad de ser estable laboralmente. El jornalero solamente alcanza estar destituido por causas ajenas,

distinguida en la ordenanza y justamente probada”. En conclusión, la carta Constitucionalista del 79, contemplaba ambas estabilidades de salida y entrada, teniendo su reglamentación cumplida.

De otro lado la vigente Carta Constitucionalista del 93’, enuncia en su articulado 27º, “la ordenanza concede al proletario conveniente amparo frente a la destitución arbitraria“. De lo señalado, el legislativo del período 93’, únicamente razonó significativo normar de forma constitucionalista la permanencia de salida, desamparando y desprotegiendo la estabilización de entrada, esto no expresa que la ordenanza no la reglamente, si lo efectúa, pero el que predominará crecidamente es un acuerdo de faena ocasional, a término afirmado, que lo de término indefinido.

Según Pasco (2000), aludiendo al asunto revela: Son directrices que se deben optimizar en el orden de sus viabilidades, en todas las relaciones laborales, los cuales se plasman en la constitución; debido a eso se pronunció el TC en el Plenario Territorial 008-2005-PI/TC, adentro del cimiento 19, revela:

De acuerdo con Peralta (2017), señala que: Se trata de las medidas directoras que enuncian la realización de las normativas de índole de labor, siendo germen de imaginación directamente o indirectamente para solucionar discrepancias, este a través de exegesis, usanza o unificación de sistemáticas. El vínculo de labor se distingue en sí por la divergencia, haciendo que el contratante resulte en el lado “enérgico” y “señorial” y el asalariado por el lado “frágil” e “incapaz”.

En ese orden de ideas, el articulado 26º de la Carta Constitucionalista enuncia la complejidad de preceptos de aquella

categoría; a estar al tanto:

- **Indubio pro operario:** La idea es que, exija la exegesis propicio al asalariado en cuestión de indecisión infranqueable en el sentido de una normativa, se certifique que, a pesar de las aportaciones de los fundamentos de exegesis, la normativa sobreviene indubitable en un comprendido inseguro e indefinido.
- **La paridad de oportunidades:** Lo cierto es que se refiere al criterio de no discriminar en factor de labor. En paridad, proyecta la realización de lo monetario en el tratado predicho tácitamente en el numeral 2) del articulado 2º de la Carta Constitucionalista; el que particularmente se refiere a la equivalencia frente a la ordenanza.
- **No discriminación en materia laboral:** Igualmente esta regulación de equivalencia asevera, en lo referente a las facultades de labor, la paridad de posibilidades de acceso a la labor. La correspondencia frente a la ordenanza exige al Gobierno asumir un explícito comportamiento al tiempo de decretar o de repartir equidad. Con relación a ello, el articulado 103º de la Carta Constitucionalista implica al Gobierno a no imponer ordenanzas en raciocinio de los individuos, sino acaso por la condición de las vicisitudes. El articulado 22º de la Legislación Organizada de la Potestad Legal insta a la institución no alejarse de sus precedentemente legales, a excepción que coexistan argumentos justificados de eso; asimismo el articulado VII del Enunciado Preparatorio de la Compilación Jurídico Constitucionalista, fija que el TC solamente alcanzará

aislarse de sus preliminares vinculatorios la vez que enumere los cimientos de suceso y atribución que apoyen el dictamen y las responsabilidades del alejamiento del antecedente interpretativo.

- **La irrenunciabilidad de facultades:** Acorde se concluye de lo predicho en el numeral 2) del articulado 26° de la Carta Política territorial, las irrenunciabilidades únicamente llegan a esas facultades reconocidas por el Constitucionalismo y la ordenanza.

No resguarda, por tanto, a los procedentes del convenio colectivo de faena o la tradición, lo irrenunciable es únicamente operativo en el tema del segundo. La normativa mecanizada es la que aplica únicamente en el momento en que no existiera declaración de voluntad o la vez que éste se exprese con falta de nitidez. El Gobierno lo valida exclusivamente por vicio u negligencia en la declaración de conformidad de los intervinientes en el vínculo de labor. No así, la normativa exclusiva es la que establece y ordena sin recoger la conformidad de los individuos del vínculo de labor. En estos contextos, el asalariado no consigue quitar, permutarse o desistir a sus privilegios, poderíos o desprenderse y declinar a sus utilidades que le otorga la normativa. (pp.28-29)

2.3.1.2. Postura del T. C. sobre la Estabilidad Laboral

De acuerdo con Paredes (2012), indica: Dado que el TC dice, la vez que el articulado 27° de la Carta Magna instituye que la ordenanza concederá apropiada defensa ante el excluir arbitrariamente, corresponde contemplar que ese mandato constitucionalista al

parlamentario no alcanza interpretársele en necesario a modo de compromiso decididamente accesible y que faculte al asambleísta una ordenación jurídica que alcance al extremado de evacuar de comprendido el eje rígido del mencionado atributo constitucionalista”. Con el planteamiento el TC observa que corresponde acatar el comprendido fundamental de la facultad del compromiso, el mismo que representa la manera de obtener acceso a un espacio de labor y facultad a no ser cesado sin puntual causal.

En otras palabras no alcanza la suspensión sin causal, sin motivación y sin comprendido, razón a eso alterca claramente al articulado 34° del D.S. 003-97-TR, porque esa norma referida al articulado 34° de la ordenanza antedicha es contradictorio con el articulado 22° del Estatuto Constitucional, y discordante con el estatuto constitucionalista.

Debido a eso pone en su veredicto lo inaplicable del articulado 34° párrafo II del T.U.O. del D.L. 728, LPCL, D.S. 003-97-TR. Y en función a eso manda el TC la reposición a la labor a los individuos afiliados a los federaciones peticionarios que estuvieron destituidos, y abstenerse de alcanzar. (pp.4-5)

2.3.1.3. A nivel de Tratados Internacionales

Postura del Organismo Internacional Del Trabajo-OIT

Ante todo la OIT, a partir del período de 1919, fue entidad rectora en la ordenación de las cuestiones de labores mundialmente. Asimismo con la cuestión de la duración de labor, con mayor relevancia contemplándose en el acuerdo 158 el mismo que no fuera ratificado por el

suelo patrio, el Acuerdo 158, es referido de la culminación del vínculo de faena por decisión del contratante, que fija del periodo 82', el mismo que es complementariamente a la Indicación 119, del OIT. Pero en los 02 asuntos únicamente se abordaba la permanencia de salida, relacionado al relevo, mientras que la permanencia de entrada, no ha sido vislumbrada por el OIT.

2.4. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA INVESTIGATIVO

2.4.1. Doctrina relativo al carácter jurídico del cargo estatal

A. Teoría Estatutaria

Según Mairal (1990), indica: De acuerdo con esta doctrina supone que el vínculo jurídico Gobierno asalariado estatal pende únicamente del Gobierno, el que posee el poderío del nombramiento, estando insignificante el anhelo del asalariado, limitándose a acceder aquella nominación. (p.39)

Según Krotoschin (1978), esta teoría señala que:

- Aunque tenga acercamiento de instauraciones y mandatos legales referentes a los vínculos de ocupación privada y de ocupación pública, la conexión de ocupación pública no es acuerdo de faena;
- Mientras en los operarios estatales hay los que personifican al Gobierno por precisa determinación reglamentaria o por su escalafón en la alineación de la prestación, ejercitando una auténtica ocupación gubernativa en las diferentes estirpes en la cual la potestad del Gobierno se exterioriza, y demás en la que el

vínculo predomina el exterior de la faena en subordinación.

- En la conexión del asalariado sometido pareciera concurrir irrefutable doblez de status: concerniente al contexto conferido por el derecho gubernativo, emerge otro en la que adentran los componentes legislativos profesionales.
- En otro contexto, concierne inscribirse a estos dependientes en el lado de proletarios, dentro de la facultad de labor, referente a la facultad de reunión, de establecer acuerdos colectivamente, de acudir a conciliar y arbitral, y a la facultad de paro, a condición de que estas instauraciones se utilicen con finales de mejora de salario y demás situaciones de faena, en razón de los que las prerrogativas de afianzamiento exclusiva se considere excusable.
(p.865)

Al mismo tiempo corresponde fijarse en torno al salario, no concurre un convenio de los involucrados, sino más bien que ésa esté fijado por el Gobierno a través de normativa reglamentaria que establezca escalafón acorde los prototipos de asalariados.

B. Doctrina Contractualista

Según, Romero (2009), indica: Dentro de esa doctrina la correlación jurídico profesional es resultado de un ejercicio reglamentario contractualista y no de la especial obstinación de uno de los intervinientes del mismo. Lo efectivamente fundamental para la presencia de un acuerdo es que posea una coincidencia de consentimientos que produzcan fines lícitos, no coexistiendo condición de paridad de los

intervinientes.

De acuerdo con Guibourg (1974) certifica: Puesto que ocupación pública y acuerdo privativo de faena son expresiones aprovechables, distinguiéndose únicamente en la conformidad del parlamentario. Sustenta, también, con referencia al acatamiento en que se encuentran sujetos los asalariados de la facultad pública, indicar que la ocupación pública se diferencia del privativo ya que uno de los lados es público es un raciocinio circularmente, esto se anota adentro de la doctrina utilitarista con relación a los asalariados indelebles, no obstante estos laboren en organismos gubernativos de atribución privativo. En cuanto al asunto de las prestaciones no particulares, la correlación contractualista se facilita adentro de la doctrina del acuerdo.

En base a Noillet (s.f.), indica: Debe señalarse aunque los retribuidos gubernativos, en ciertas materias, permanezcan entendidos en normativas de rigidez equitativo o reglamentado, no contraría la particularidad contractualista de la conexión de cargo gubernativo, mientras que exprese la afluencia de consentimientos (Administrativo y mandado) de equitativa adhesión. Los oficinistas que forman (a modo órganos - individuos) las distribuciones de la Dirección Estatal (ente-organismo), poseen con éste la contractualista stricto sensu. Esa conexión es contractualista a partir de su propio inicio, proyectándose talmente en todo la práctica del acuerdo y se afina por el pacto de consentimientos que facilitan la Dirección y el agente. (48)

Encontrándose, de igual manera, en el mandato constitucional y reglamentado, el lazo lícito de faena - Regencia – asalariados estatales,

de manera concreta o subsidiariamente, se halla normado por los sucesivos dispositivos:

- Carta Magna del 93.
- Ordenanza 24041 Los asalariados estatales estipulados para faenas de índole indeleble, que posean crecidamente de un período permanente de prestaciones, no alcanzan ser destituidos ni depuestos sino por procedencias predichas en el Apartado V D. L. 276.
- D.L. 276, Ordenanza de Basas de la Trayectoria Administradora y de Salarios de la Parte Pública.
- D. S. N° 005-90-PCM, Regulación del D. L. 276.
- Resolutivo de Contralor 072-98-CG, Normativas Mecánicas de Inspección Interna para el parte Público.
- Ordenanza de Presupuestos.
- Resolutivo de Contralor 123-2000-CG.
- D. L. 26162, Ordenanza del Régimen Gubernativo de Inspección.
- Ordenanza 27815, Ordenanza de Compilación de Moral de la Ocupación Estatal.
- D. S. 033-2005-PCM, Reglamentación de la Ordenanza 27815.
- Ordenanza 27444, LPG.
- Ordenanza 28175, Ordenanza Marco de Empleos Públicos, que la ostentación de motivaciones de los planes de ordenanza de ocupación gubernativa, sella la propensión a la facultad y prescribe que sus normativas sean ajustables a las gentes incluidas en sistemas diferenciadas, y solucionar contextos no previstos en

esas. De modo similar, el restante marchará a modo de normativa suplementaria. Conjuntamente de los ya señalados, se tiene que indicar la incompatibilidad excesiva con los asalariados de trayectoria y los de Prestaciones No Particulares: en tanto que a los iniciales no se los logra reducir el salario, a los secundarios se los forja suscribirse acuerdos trimestralmente adentro de la función presupuestaria, logrando renovarlos en manera sucesiva.

Ahora bien, además es viable que se los atribuya la subscripción de un moderno acuerdo que pacte el canje de ocupaciones o de ubicarlo adentro de la institución estatal contratista, el incrementándose o desvalorización de sueldos en usual, la diferenciación de numerosas disposiciones instituidas en el acuerdo preliminar.

La doctrina de la correlación taxativo, motivo por el cual el Gobierno atribuía los comprendidos del acuerdo al que deba a ofrecer prestaciones en su contorno de realización, visiblemente predominantemente en los inicios de la polémica, fue afrontada por la teoría Contractual sustentado, por Jellinek, por el que la coexistencia de una inclinación subjetiva reconocida, aún más no esté de manera indirectamente, por el Gobierno, simbolizaba la basa de la facultad subjetiva.

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Contrato de trabajo:** En métodos judiciales faena es “El lucha humana, física y erudito utilizado a la realización u adquisición del patrimonio// Cualquiera acción apta de evaluación monetaria por la

faena, el período o rendimientos/ Función de provecho benéfica o particular adentro de la legalidad". (Cabanellas, 2010)

- **Despido:** Se razona rigurosamente por despido, la rotura o rompimiento del acuerdo o conexión de labor elaborada unilateral entre el patrón o dueño. (Darrone, 1986; Diccionario Jurídico Espasa)
- **Empleador:** Es el contratante autónomo que maneja gentes a canje de un salario en moneda o en especies. (Diccionario Jurídico Cabanellas 2010)
- **Estabilidad Laboral:** Es una facultad a través del que se persigue la subsistencia del acuerdo de faena frente a los acontecimientos que se exteriorizan en la conexión de labor, habiendo una declaración del precepto de continuación, obteniendo 02 revelaciones, la duración de ingreso y la duración de salida. (Toyama, 2005)
- **Flexibilidad laboral:** Como la exclusión, desvalorización, disolución o ajuste de la defensa de labor conocida, con el único fin –efectivo o presunto- de acrecentar la transacción, el oficio o la idoneidad de la compañía, produciéndose de variados procesos, donde sobresalen 02: reduciendo o excluyendo facultades o privilegios profesionales, o lo conveniente variando el lazo con los orígenes, mediante la disposición de los reglamentos reglamentarios por la transacción colectivamente o la de los pactos

sociales por los particulares. Este secundario modal es, una vía para alcanzar a la inicial. (Ermida, 2000, p.5)

- **Laboral:** Tocante a la faena o al compromiso a modo de tecnicismos recientes, referida a la cepa legal el cual reglamenta el vinculado de correlaciones brotadas del acuerdo de faena y de esa acción competitiva y sometida a manera de anómalo monetario y benéfico. (Rances Diccionario Ilustrado de la Lengua, 2007)
- **Remuneración:** Viene a ser la paga o contraprestaciones que coge el asalariado por ejecutar una faena y en resultado de un acuerdo de faena. (Diccionario Jurídico Cabanellas, 2010)
- **Subordinación:** Se entiende como la atribución que posee un patrón, empresario o contratista, de proveer mandatos a sus asalariados, de determinar de su idoneidad y potencia de faena acorde sus ilustraciones, penurias y provechos. (Darrone 1986; Diccionario Jurídico Espasa)
- **Labor:** Acción ya exista de iniciación compendio o erudito que se efectúa a canje de una indemnización monetaria por las tareas realizadas. (Diccionario Jurídico Cabanellas, 2010)
- **Asalariado:** Es aquel individuo físico que con mocedad reglamentario mínimo suministra sus prestaciones gratificados sometidos a distinto individuo, a una compañía u organismo. (Darrone, 1986; Diccionario jurídico Espasa)

- **Unilateral:** Título dado a los acuerdos en la cual únicamente uno de los lados se exige frente la distinta, sin que éste dure obligado, favoreciéndose de la asistencia de estos. (Darrone, 1986, Diccionario Jurídico Espasa)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El método usado en la tesis fue de enfoque cuantitativo. El tipo y nivel de la investigación que se aplicó es Básica, según su finalidad en tanto tenga por objetivo el mejor conocimiento y comprensión del fenómeno social y descriptivo correlacional.

Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación (Carruitero, 2014, p.177-178). La investigación básica o teoría busca hacer aportes teóricos al Derecho o crear conceptos que desarrollen un sistema o rama jurídica. A estas Investigaciones también se les conoce como teóricas. (Aranzamendi, 2015, p.85)

De acuerdo a la técnica de contrastación se empleó un diseño no experimental de investigación jurídica descriptivo correlacional.

El diseño jurídico descriptivo tiende a describir las partes y rasgos esenciales de fenómenos facticos o formales del derecho. Lo formal trata esencialmente, entes ideales; su método es la lógica deductiva y sus enunciados son analíticos hermenéuticos. (Aranzamendi, 2015, p.80)

Es descriptivo correlacional: Ya que tuvo como propósito describir la manera como se comportan las variables y conocer la relación que existe entre los 02, la variable 1: la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual frente al empleador con la variable 2: La Estabilidad laboral en el centro de trabajo.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

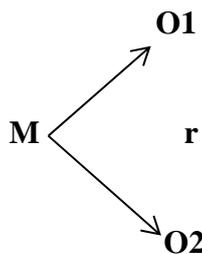
3.2.1. Diseño

Es no experimental porque no existe una variable a la cual se manipuló, es decir se observaron situaciones ya existentes, no provocadas como en los estudios experimentales o cuasi-experimentales. Ya que en la investigación no experimental las variables independientes ocurrieron y ya no es posible manipularlas ni tener control sobre ellas, porque ya sucedieron en el pasado al igual que sus efectos.

También es de corte transversal porque se recogió la información en un solo momento en el tiempo con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2.2. Esquema

El diseño se resume en el siguiente esquema gráfico:



Dónde:

M: Es la muestra de investigación (60 trabajadores del Municipio distrital de Manantay).

O1: La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual.

O2. Y la estabilidad en el centro de trabajo.

O1, O2 r: Relación entre variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, tienen una determinada característica para ser estudiada "El universo o población puede estar constituido por personas, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros (Pineda et al 1994:108). En las ciencias sociales la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación. En la investigación social se acostumbra a diferenciar dos tipos de población: población objetivo, que es la población total pero no disponible y la población accesible (muestra).

3.3.1. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por:

- Doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2018.
- Todos los expedientes judiciales culminados, sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2º Juzgado de Trabajo.
- Todos los expedientes judiciales en proceso sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2º Juzgado de Trabajo.

3.3.2. Muestra

La muestra se procesó mediante el criterio no probabilístico, conjuntamente con el muestreo aleatorio simple, ya que fueron seleccionados de acuerdo a su accesibilidad y al criterio intencional del investigador: para este caso fueron recogidos sin igualdad de oportunidades en su selección.

- 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2018.
- 05 (cinco) expedientes judiciales culminados, sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2º Juzgado de Trabajo.
- 05 (cinco) expedientes judiciales en proceso sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018 del 2º Juzgado de Trabajo.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Según, Sánchez y Reyes (2015, p.119). El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr la obtención de información. Las técnicas son los medios por los cuales se procedió a recoger la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la Investigación.

- **Encuesta:** A través de esta técnica se obtuvieron la información directa del asunto de estudio de la vigente investigación.

- **Análisis de expedientes culminados y en proceso:** Se recopilaron 05 expedientes culminados de desnaturalización de contratos emitidas en el año 2018 y 05 expedientes en proceso de desnaturalización de contratos emitidas en el año 2018.

Se emplearon los siguientes Instrumentos de Recolección de datos:

- **La observación:** La observación es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación (Palacios, Romero y Ñaupas, 2016, pág. 280). La observación es la reina de las técnicas de investigación social y por ende de la investigación, pedagógica, educacional, sociológica, antropológica y también de la investigación jurídica. (ibídem, 282)
- **El cuestionario:** Es una técnica de investigación, una modalidad de la encuesta para recopilar información cierta y confiable mediante un conjunto de preguntas escritas que estarán referidos a las hipótesis y sus variables. Su instrumento es la cedula del cuestionario. (Ibídem 299)

Para las preguntas se diseñó preguntas cerradas, aplicando a 60 trabajadores u obreros información al alcance de todos, fuentes cerradas: encuesta y expedientes.

3.4.1. Fichaje bibliográfico

Con relación a la encuesta y expedientes, ya que este nos permitió

recoger los datos acerca de la investigación, tanto en la entrevista cuestionario como en los análisis de los expedientes culminados y en proceso. Los mismos que fueron analizados, clasificados y ordenados adecuadamente.

3.4.2. Encuesta

Se aplicó la encuesta cuestionario diseñado por la Escala de Likert A 60 trabajadores laborando en la Municipalidad Distrital de Manantay.

- **Ficha técnica del cuestionario de** O1: La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual. O2. La estabilidad laboral en el centro de trabajo.

- **Estructura del Cuestionario de Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual**

El cuestionario presentó un conjunto de 10 reactivos sobre la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual; a los que la muestra respondió manifestando su nivel de conformidad o disconformidad la misma que contó con cinco alternativas de opción tipo Likert, todos los reactivos tuvieron una dirección positiva.

- **Ficha Técnica**

Nombre : Cuestionario de la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual.

Autor : David Amorín Coloma.

Procedencia : Municipalidad Distrital de Manantay.

Administración : Individual.

Duración : 10 minutos aproximadamente.

Aplicación : Hombres y mujeres.

Dimensiones : 3.

Confiabilidad : Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	10

Tabla 1. Distribución de los ítems del cuestionario: V1 Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual

Área	Ítems	Total
I. La regulación laboral flexibilizadora	1, 2, 3	3
II. Los contratos modales sujetos a plazo determinado	4, 5, 6	3
III. El uso exagerado del contrato modal	7, 8, 9, 10	4
Total		10

- **Estructura del Cuestionario de la estabilidad laboral en el centro de trabajo**

El cuestionario presentó un conjunto de 10 reactivos sobre; la estabilidad laboral en el centro de trabajo; a los que la muestra respondió manifestando su nivel de conformidad y disconformidad la misma que contó con cinco alternativas de opción tipo Likert, todos los reactivos tuvieron una dirección positiva.

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de la estabilidad laboral en el centro de trabajo.

Autor : David Amorín Coloma.

Procedencia : Municipalidad Distrital de Manantay.

Administración : Individual.

Duración : 10 minutos aproximadamente.

Aplicación : Hombres y mujeres.

Dimensiones : 3.

Confiabilidad : Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	10

Tabla 2. Distribución de los ítems del cuestionario: V2 La Estabilidad laboral en el centro de trabajo

Área	Ítems	Total
I. Orden normativo	11, 12, 13	3
II. Se ejerce los derechos de forma inmediata	14,15, 16	3
III. Legislación laboral flexibilizadora vigente	17, 18, 19, 20	4
TOTAL		10

Confiabilidad

La confiabilidad lo realizó el investigador, aplicando el cuestionario a un grupo piloto de 20 personas, para medir la consistencia interna se usó la fórmula alfa de Cronbach, siendo calculado mediante la varianza de ítems y la varianza del puntaje total el mismo que se procesó mediante el programa estadístico IBM SPSS V25 la misma que arrojó como resultado un 0,820 de confiabilidad para ser aceptable. La fórmula matemática empleada fue: α

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza total de filas

K : Es el número de ítems o preguntas.

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 o menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

3.5. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La encuesta especificada, acumulada y expresada en las representativas y descriptivos estadísticamente, se introdujo a un ordenador de procedimiento computarizado el cual nos otorgó emplear los métodos estadísticos apropiados, tomando en cálculo el esquema expresado para la comprobación de la Hipótesis. En la vigente tesis, se trabajó en el sistema Microsoft Word y Excel 2010. Y su procesamiento en el instrumento estadístico SPSS V25. Una vez obtenida la información de todos los cuestionarios desarrollados, se procedió al análisis de datos para la creación de una base de datos, a través de fórmulas estadísticas fueron diseñados los cuadros y gráficos necesarios para la interpretación de resultados. Luego, para la correlación de las variables, se utilizó el programa SPSS V25, en el cual se utilizó la formula estadística para hallar la Correlación de Rho de Spearman y el nivel de significancia que existe entre ambas variables.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

Los sujetos evaluados fueron previamente informados acerca de los propósitos y objetivos de la investigación, otorgando su consentimiento para la participación de forma voluntaria en la recolección de datos a través del llenado del cuestionario. Así mismo los datos personales poseen carácter confidencial, a excepción de la opinión vertida en el instrumento del cual tiene como finalidad el estudio de las variables investigadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

La información que fue recabado, a través del cuestionario que se utilizó, está representado en gráficos estadísticos. Puesto que el cuestionario contiene preguntas cerradas de alternativa única, ya que las opciones de respuesta son: Nunca, Casi Nunca, A veces, siempre, casi siempre; y el análisis de gráficos, nos ayudará a confirmar o no las hipótesis planteadas.

4.1.1. Datos informativos del encuestado

GÉNERO

Estadísticos		
Género		
N	Válido	60
	Perdidos	0

Tabla 3. Datos informativos del encuestado – Género o sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	38	63.3	63.3	63.3
	Hombre	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Interpretación:

Como se puede apreciar en la Tabla 3, la encuesta se realizó a un 63.3% de mujeres y aun 36.7% de hombres trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

SEXO

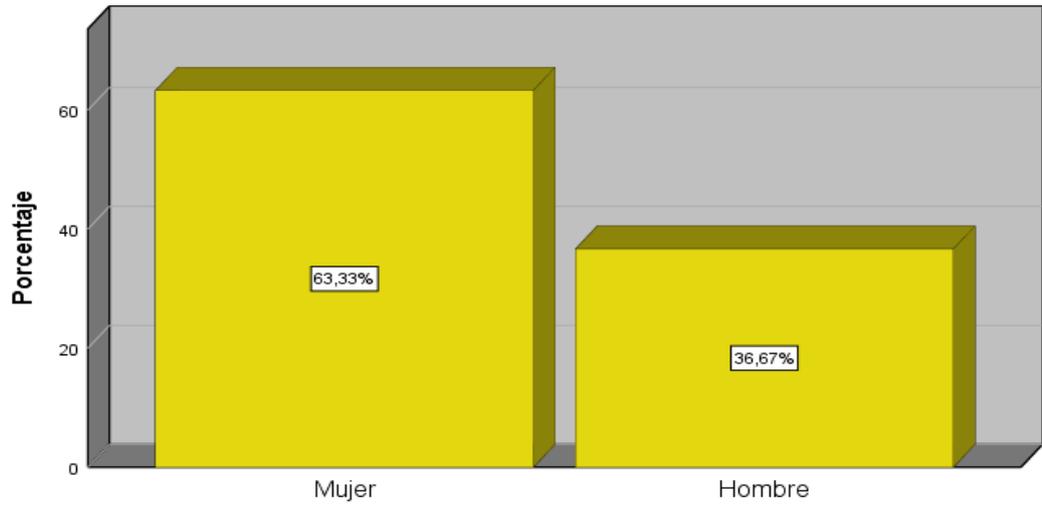


Figura 1. Gráfico de barra que indica el nivel de porcentaje alcanzado por cada género encuestado de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

CARGO LABORAL

Estadísticos		
CARGO LABORAL		
N	Válido	60
	Perdidos	0

Tabla 4. Cargo laboral del encuestado

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Serenazgo	36.7	36.7	36.7
	Asistente Administrativo	31.7	31.7	68.3
	Fiscalizador	31.7	31.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 4, se observa el cargo laboral el 36.7% son de Serenazgo, 31.7% ostentan el cargo de Asistente Administrativo y a un 31.7% son Fiscalizadores, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

CARGO LABORAL

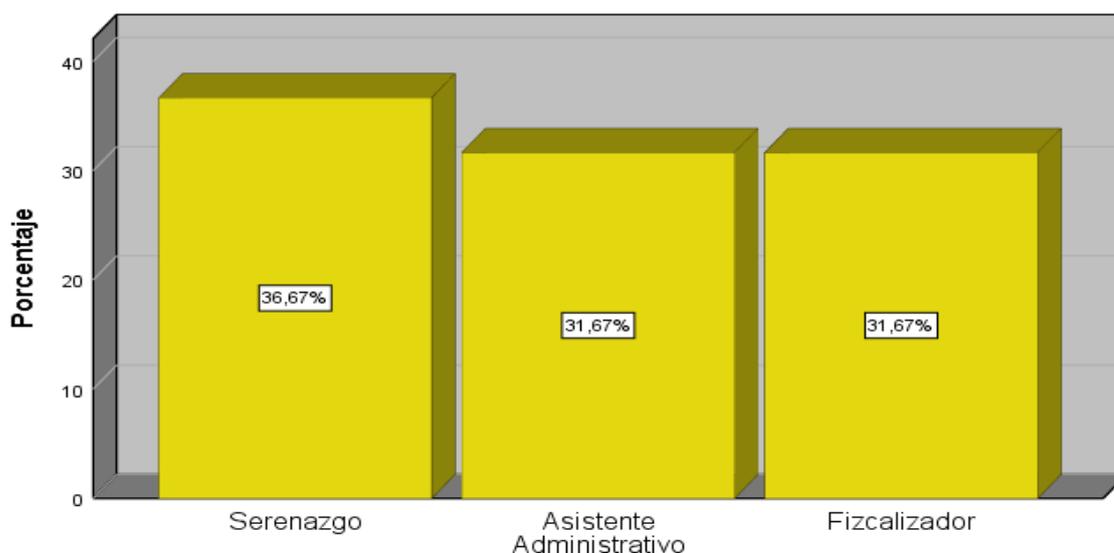


Figura 2. Gráfico de barra que indica el nivel de porcentaje alcanzado de acuerdo a cada cargo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

MODALIDAD CONTRACTUAL

Estadísticos		
MODALIDAD CONTRACTUAL		
N	Válido	60
	Perdidos	0

Tabla 5. Modalidad contractual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Locación de servicios	27	45.0	45.0	45.0
	CAS	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Interpretación:

Acorde a la Tabla 5, se observa la Modalidad Contractual suscrita por los trabajadores con la Municipalidad Distrital de Manantay.

MODALIDAD CONTRACTUAL

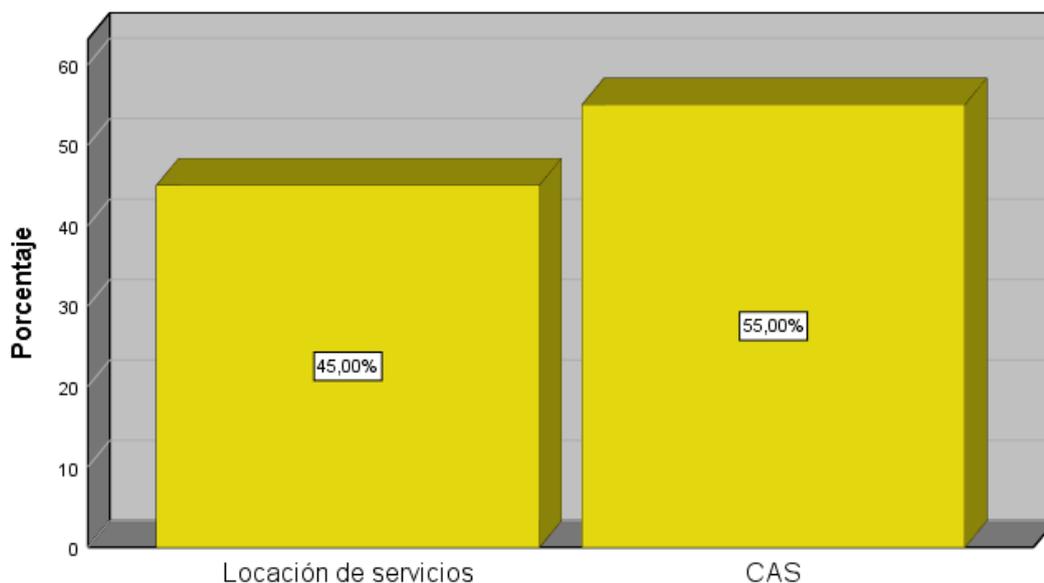


Figura 3. Gráfico de barra que indica en porcentajes la Modalidad Contractual suscrita por los trabajadores con la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 6. Estadísticos de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Interpretación:

De acuerdo al análisis del resultado global de los 60 encuestados el resultado de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0,906 indica que el instrumento tiene alta confiabilidad

Resultado de la PRUEBA de normalidad del instrumento Kolmogorov-Smirnov de las principales variables

Tabla 7. Prueba de normalidad de principales variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual	,150	60	,002
La estabilidad laboral en el centro de trabajo	,179	60	,000

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

Interpretación:

En la Tabla 7 se observa que las Variables principales (Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y La Estabilidad en el centro de trabajo) tienen un valor de significancia de 0,002 y 0,000, valor menor al nivel de significancia establecido, por lo mismo si el valor promedio o sigma es menor al nivel de significancia establecido se rechaza la hipótesis nula y se considera que hay evidencia para concluir que la muestra no proviene de una distribución normal.

Tabla 8. Pruebas de normalidad de las dimensiones V1 –V2.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	Estadístico		
La regulación laboral flexibilizadora	,255	60	,000
Los contratos modales sujetos a plazo determinado	,147	60	,003
El uso exagerado del contrato modal	,149	60	,002
Es de orden normativo	,129	60	,014
Se ejerce los derechos de forma inmediata	,208	60	,000
Uso de Legislación laboral vigente	,204	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de resultado de Software SPSS Versión 25

Interpretación:

La tabla 8 nos presenta el estadístico **Kolmogorov-Smirnov** $n > 50$ la prueba para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H0: Los datos analizados siguen una distribución Normal.

H1: Los datos analizados no siguen una distribución Normal.

Decisión:

Cuando $P > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $P < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa dado que para cumplir con el supuesto de normalidad se exige que todos los valores sean mayores 0.05; rechazamos la hipótesis nula; por lo que se sugiere trabajar con la correlación Rho de Spearman. De acuerdo a la prueba de Normalidad y según los resultados de Kolmogorov-Smirnov, se encontró que, los valores Sig. son menores que 0,05.

En estadística, el coeficiente de correlación de **Spearman**, ρ (**Rho**) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). La interpretación del coeficiente de **Spearman** es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson.

4.1.2. Contrastación de la correlación de Hipótesis de las variables

Prueba de Hipótesis General

En la hipótesis general se formuló:

- La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Para contrastar esta hipótesis se utilizó la Correlación Rho de Spearman.

Hipótesis nula:

$H_0 \leq 0$

La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual NO se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

$H_1 > 0$

Hipótesis alternativa:

La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual SI se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla 9. Prueba estadística de Coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman de las principales variables.

		Correlaciones	
		La Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual	La Estabilidad laboral en el centro de trabajo
Rho de Spearman	V1 - La Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	60
	V2 - La Estabilidad laboral en el centro de trabajo	Coeficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

La Tabla 9, indica que existe una correlación de acuerdo a Rho de Spearman entre las dos variables principales La Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Estabilidad laboral. El valor promedio 0.718 indica que el grado de relación es alta.

Decisión:

El valor “r” calculado de 0.718, con un nivel de significancia de 0.01 y un nivel de confianza de 95%, se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.

Prueba de Hipótesis Específicas**Hipótesis Específica 1**

He1: La regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis nula: **$H_0 \leq 0$**

La regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador NO se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

 $H_1 > 0$ **Hipótesis alternativa:**

La regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador SI se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

**Tabla 10. Prueba de coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman –
Dimensión 1V1 – D1V2 – Prueba de hipótesis específica 1.**

Correlaciones				
		La regulación laboral flexibilizadora		Es de orden normativo
Rho de Spearman	D1V1 - La regulación laboral flexibilizadora	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D1V2 - Es de orden normativo	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

La Tabla 10, evidencia la Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1 V1 La regulación laboral flexibilizadora y la dimensión 1 V2 Es de Orden Normativo. El valor promedio 0.570 indicando que el grado o coeficiente de correlación es significativa en el nivel 0.01 el cual es un grado moderado pero significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.

Prueba de Hipótesis Específica 2

He2: El contrato modal sujeto a plazo determinado se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis nula:

$H_0 \leq 0$

El contrato modal sujeto a plazo determinado NO se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

$H_1 > 0$

Hipótesis alternativa:

El contrato modal sujeto a plazo determinado SI se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla 11. Prueba de coeficiente de Correlaciones de Rho de Spearman – Dimensión - D2V1 – D2V2 – Prueba de Hipótesis específica 2.

Correlaciones				
			Los contratos modales sujetos a plazo determinado	Se ejerce los derechos de forma inmediata
Rho de Spearman	D2V1 - Los contratos modales sujetos a plazo determinado	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		60	60
	D2V2 - Se ejerce los derechos de forma inmediata	Coeficiente de correlación	,386*	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		60	60	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

Como se muestra en la Tabla 11, evidencia la Correlación Rho de Spearman entre la dimensión 2 V1 Los contratos modales a plazo determinado y la dimensión 2 V2 Se ejerce los derechos de forma inmediata. El valor promedio 0.386 indica que el grado de relación es baja y significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.

Prueba de Hipótesis Específica 3

He3: El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

$H_0 \leq 0$

El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios NO se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

$H_1 > 0$

El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios SI se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla 12. Prueba de coeficiente de Correlaciones Rho de Spearman
Dimensión D3V1 – D3V2 Prueba de Hipótesis Específica 3.

			Correlaciones	
			El uso exagerado del contrato modal	Uso de Legislación laboral vigente
Rho de Spearman	D3V1 -El uso exagerado del contrato modal	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D3V2 - Uso de Legislación laboral vigente	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

La Tabla 12, evidencia la Correlación Rho de Spearman entre la dimensión 3 V1 El uso exagerado del contrato modal y la dimensión 3 V2 Uso de Legislación laboral vigente. El valor promedio 0.590 nos indica que el grado de relación es moderada pero significativa.

Decisión:

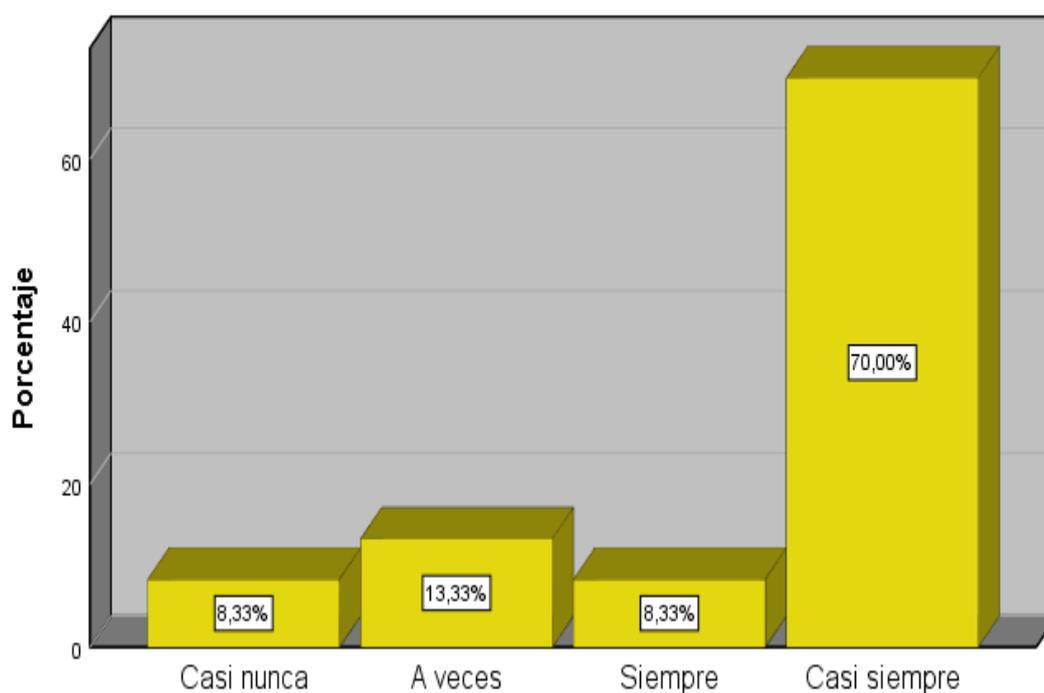
Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.

4.1.3. Resultado de la encuesta

Tabla 13. ¿Está conforme con la modalidad de contrato laboral que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Casi Nunca	5	8,3%	8,3%
	A veces	8	13,3%	21,7%
	Siempre	5	8,3%	30,0%
	Casi Siempre	42	70,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

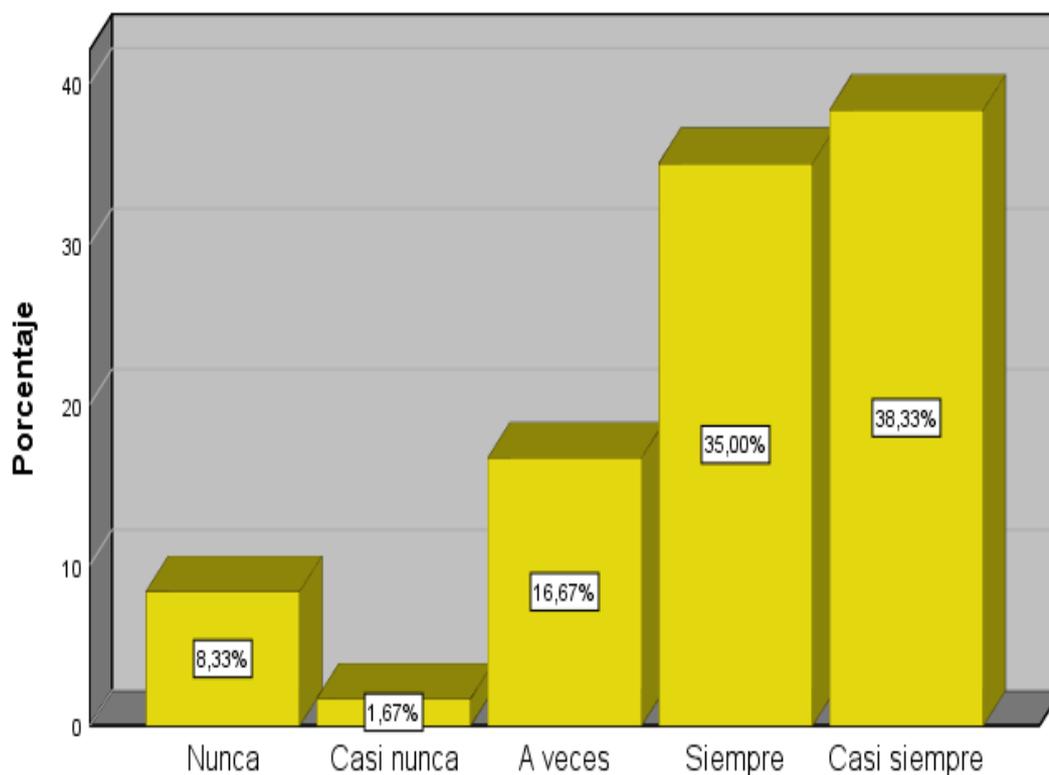
Figura 4. Distribución porcentual de pregunta 1 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Con relación a esta pregunta, 42 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” se conforman con la modalidad de contrato que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay, debido principalmente a la necesidad de contar con un trabajo y a la regulación laboral flexibilizadora instaurada por los gobiernos de hechos para mitigar la recesión generado por la crisis económica, 8 de los encuestados indicaron que “A veces” se sienten conformes con la modalidad de contrato que mantiene con la entidad edil, 5 de los entrevistados indicaron “Casi nunca” se sienten conformes con la modalidad de contrato que mantiene con la entidad Edil.

Tabla 14. ¿Se muestra conforme con las especificaciones que detalla en su contrato?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	5	8,3%	8,3%
	Casi Nunca	1	1,7%	10,0%
	A veces	10	16,7	26,7%
	Siempre	21	35,0%	61,7%
	Casi Siempre	23	38,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

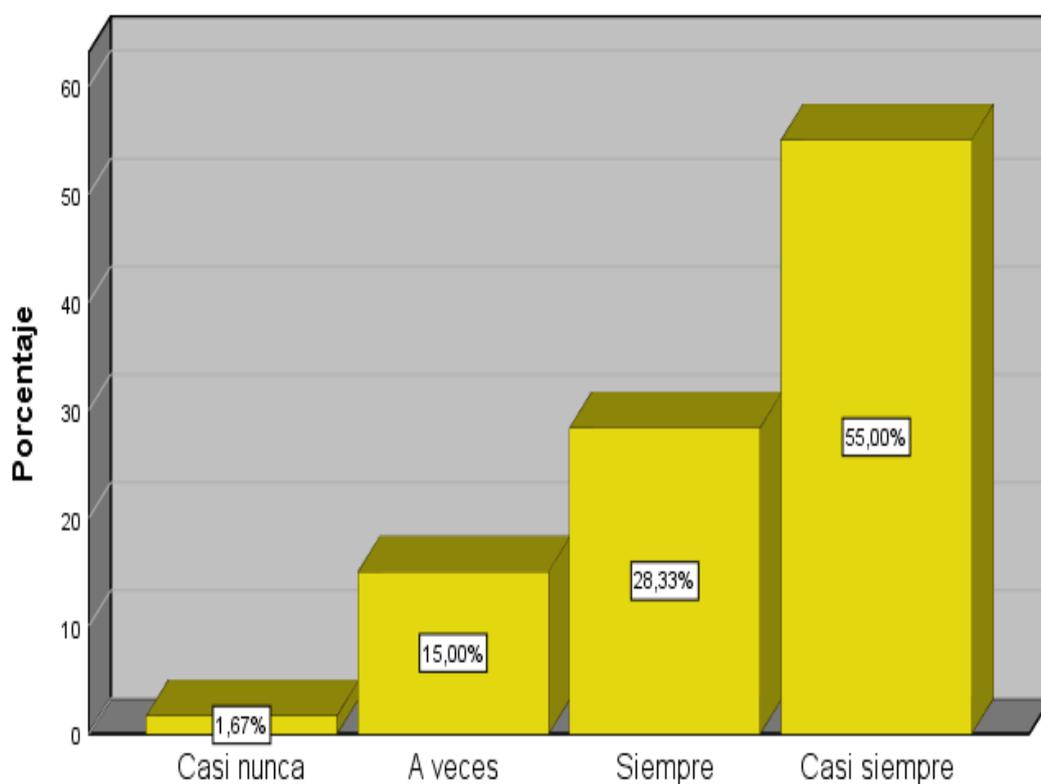
Figura 5. Distribución porcentual de pregunta 2 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Con referencia a esta pregunta, 23 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” se muestran conformes con las especificaciones detalladas en su contrato laboral, ya que en esta crisis económica y financiera el detalle y las especificaciones muchas veces para el trabajador es secundario y así lo demuestran los encuestados, 21 encuestados contestaron “Siempre”, 10 encuestados marcaron “A veces”, 5 encuestados indicaron “Nunca” y 1 encuestado indicó “Casi nunca”, notándose claramente la recesión económica del país y con la entidad Edil.

Tabla 15. ¿Cree usted que el puesto para el que fue contratado está acorde a las funciones que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Casi Nunca	1	1,7%	1,7%
	A veces	9	15,0%	16,7%
	Siempre	17	28,3%	45,0%
	Casi Siempre	33	55,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

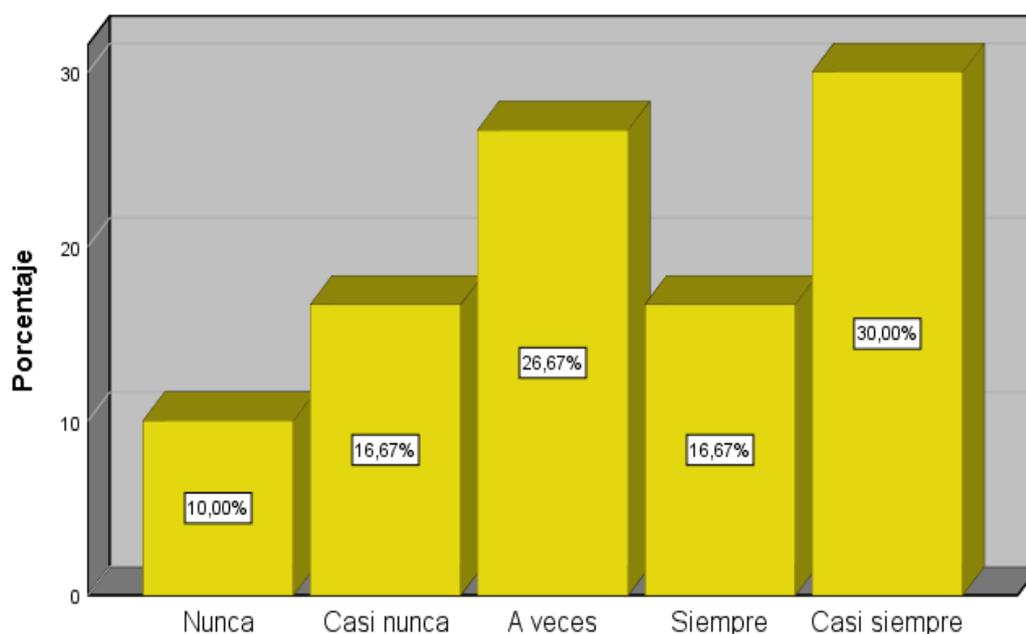
Figura 6. Distribución porcentual de pregunta 3 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La tabla 15 muestra a esta pregunta que 33 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” está acorde con las funciones que desempeña en su trabajo con la Municipalidad Distrital de Manantay, 17 de los encuestados indicaron que “Siempre” está acorde con las funciones que desarrolla en la entidad edil, 9 de los entrevistados indicaron “A veces” y 1 encuestado indicó “Casi nunca” está acorde con las funciones que desempeña dentro de la entidad edil.

Tabla 16. ¿En su contrato laboral especifica la modalidad, subordinación y duración del trabajo que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	6	10,0%	10,0%
	Casi Nunca	10	16,7%	26,7%
	A veces	16	26,7%	53,3%
	Siempre	10	16,7%	70,0%
	Casi Siempre	18	30,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

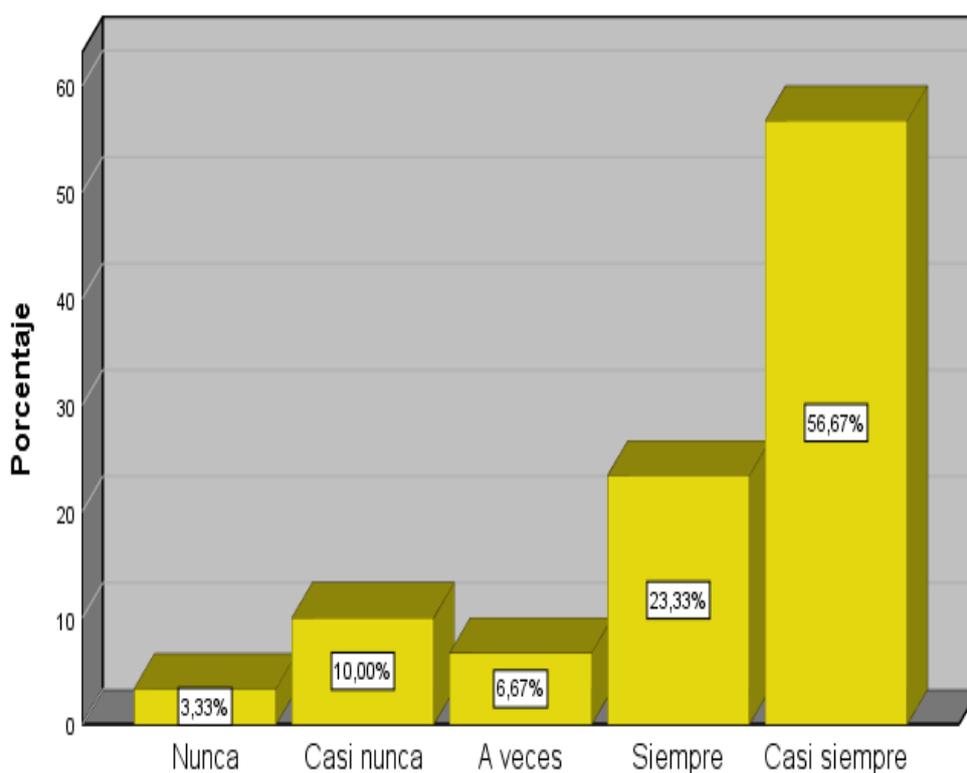
Figura 7. Distribución porcentual de pregunta 4 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Tocante a esta pregunta 18 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” en su contrato laboral especifica el modo subordinación y plazo del contrato que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay, 16 encuestados marcaron “A veces” en su contrato laboral especifica el modo, subordinación y duración, 10 de los encuestados indicaron que “Siempre”, indica sus detalles a tener en cuenta en el trabajo, 10 de los entrevistados indicaron que “Casi nunca” visualiza la modalidad, subordinación y plazo de contrato que mantiene con la entidad Edil. Del mismo modo 6 de los encuestados indicaron que no visualizó estos detalles.

Tabla 17. ¿Empezó a trabajar en la entidad sin haber firmado contrato laboral de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	2	3,3%	3,3%
	Casi Nunca	6	10,0%	13,3%
	A veces	4	6,7%	20,0%
	Siempre	14	23,3%	43,3%
	Casi Siempre	34	56,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

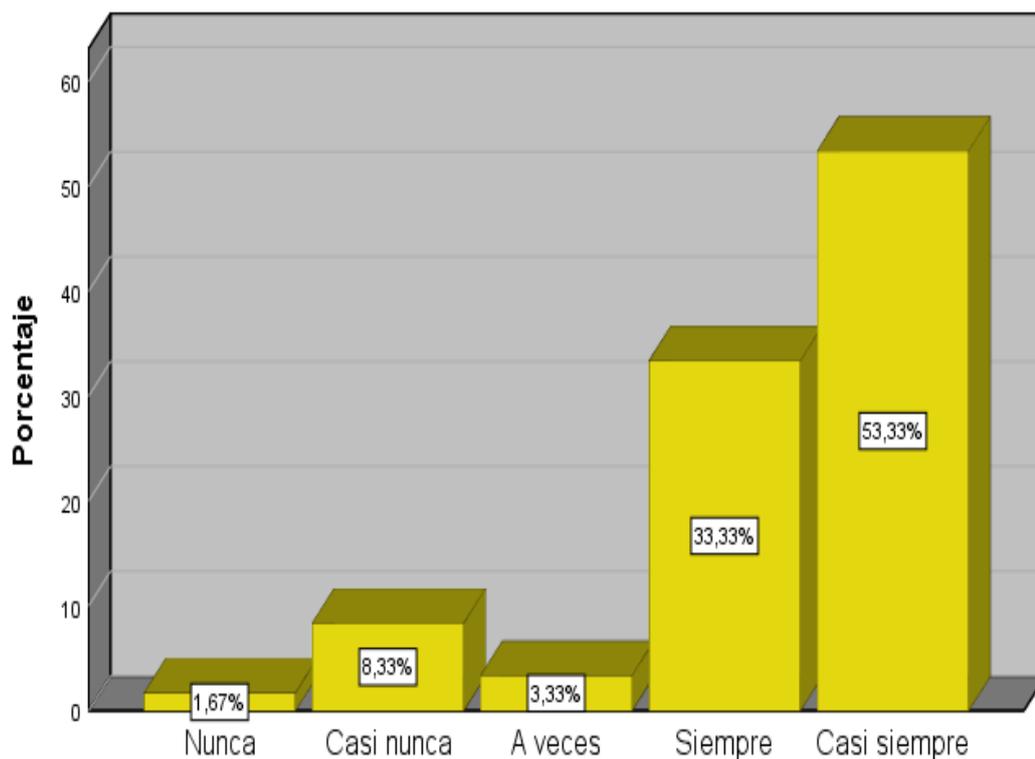
Figura 8. Distribución porcentual de pregunta 5 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La Tabla 17 nos indica que 34 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” empezaron a laborar sin haber firmado contrato con la Municipalidad Distrital de Manantay, ya que según refieren para asegurar su permanencia en el trabajo y que después se puede regularizar con la Municipalidad Distrital esencialmente dada la limitación de contar oportunidad de trabajo, así mismo 14 afirmaron que “Siempre” firman el contrato después de un mes de estar laborando, 6 de los encuestados indicaron que “Casi nunca”, han firmado contrato el mismo día que empezó sus labores en la entidad edil, 4 afirmaron que “ A veces”, firmaron el mismo día de la contratación y 2 marcaron “Nunca” firmaron contrato al empezar el trabajo.

Tabla 18. ¿Renovó su contrato laboral después de varios días de vencido el plazo acordado?

	Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa Nunca	1	1,7%	1,7%
Casi Nunca	5	8,3%	10,0%
A veces	2	3,3%	13,3%
Siempre	20	33,3%	46,7%
Casi Siempre	32	53,3%	100,0%
Siempre			
Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

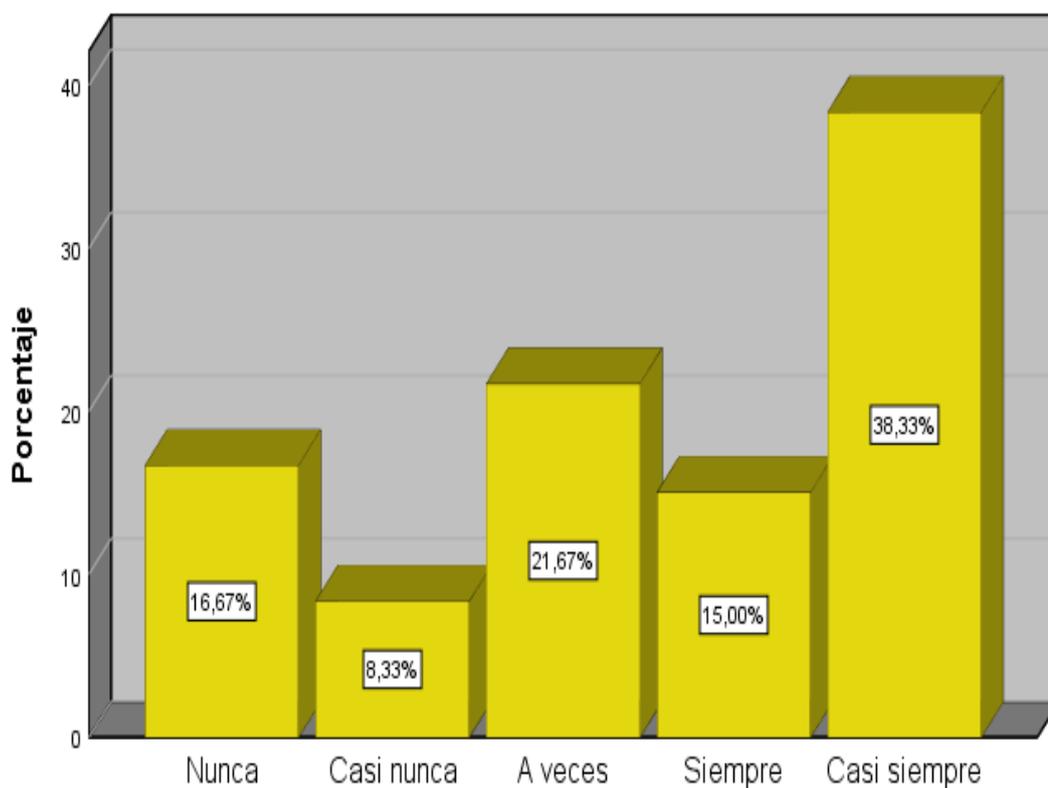
Figura 9. Distribución porcentual de pregunta 6 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En la Tabla 18 se puede ver que 32 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” renovaron contrato después de varios días de vencido el plazo señalado en el contrato civil suscrito con la Municipalidad Distrital de Manantay, 20 de los encuestados afirmaron que “Siempre” sucede este hecho con la Municipalidad Distrital de Manantay, 5 personas marcaron “Casi Nunca” renuevan contrato el mismo día de vencido sus contratos, 2 de los encuestados marcaron “A veces” que les sucedió este percance y 1 marcó Nunca renovó contrato acabando su vencimiento de contrato.

Tabla 19. ¿En su contrato laboral con la entidad específica la modalidad de: Locación de servicios?

	Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa Nunca	10	16,7%	16,7%
Casi Nunca	5	8,3%	25,0%
A veces	13	21,7%	46,7%
Siempre	9	15,0%	61,7%
Casi Siempre	23	38,3%	100,0%
Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

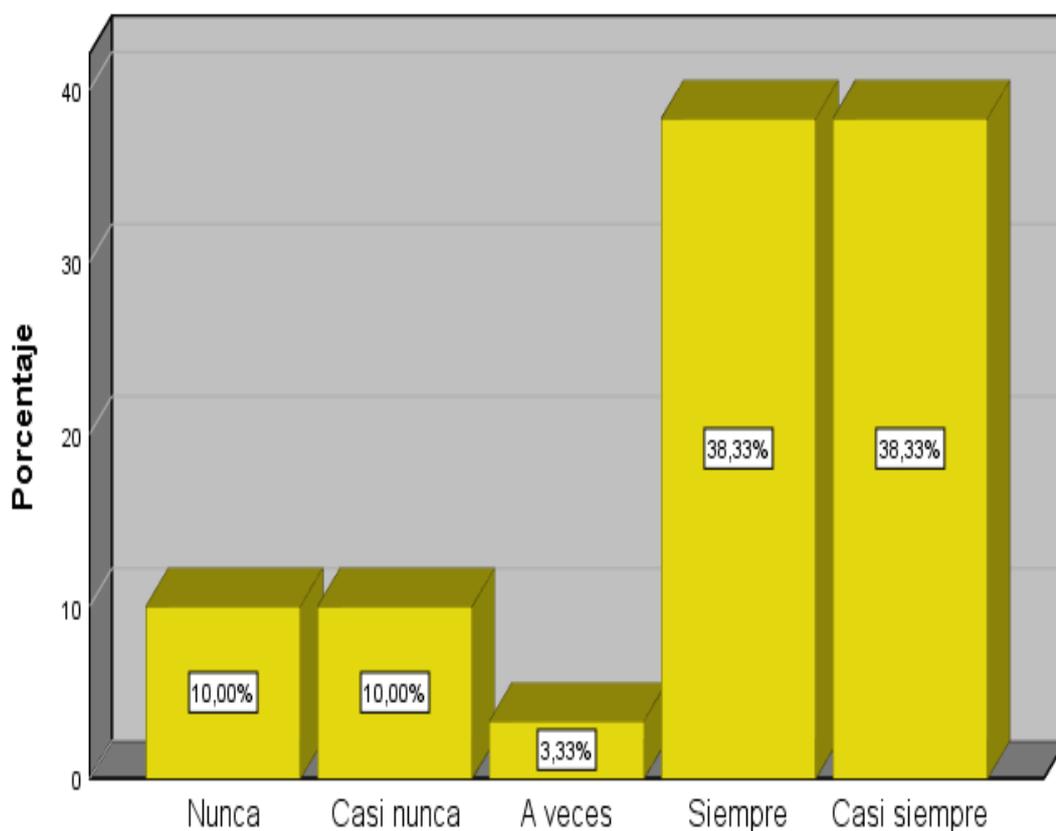
Figura 10. Distribución porcentual de pregunta 1 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Con referencia a esta pregunta 23 de los encuestados marcaron que “Casi siempre” especifica la modalidad de Locación de Servicios en su contrato laboral que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay, 13 personas encuestadas marcaron “A veces” especifica esta modalidad de contrato ya que realiza el mismo trabajo que todos los trabajadores, 10 indicaron “Nunca” especifica esta modalidad pero si realiza labores en la entidad edil, 9 personas encuestadas marcaron “Siempre” especifica esta modalidad en su contrato, 5 personas encuestadas afirmaron que “Casi nunca” especifica este tipo de contrato pero que en la realidad así es.

Tabla 20. ¿Su compromiso laboral de trabajo con la Municipalidad Distrital de Manantay, es bajo el contrato CAS?

	Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa Nunca	6	10,0%	10,0%
Casi Nunca	6	10,0%	20,0%
A veces	2	3,3%	23,3%
Siempre	23	38,3%	61,7%
Casi Siempre	23	38,3%	100,0%
Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

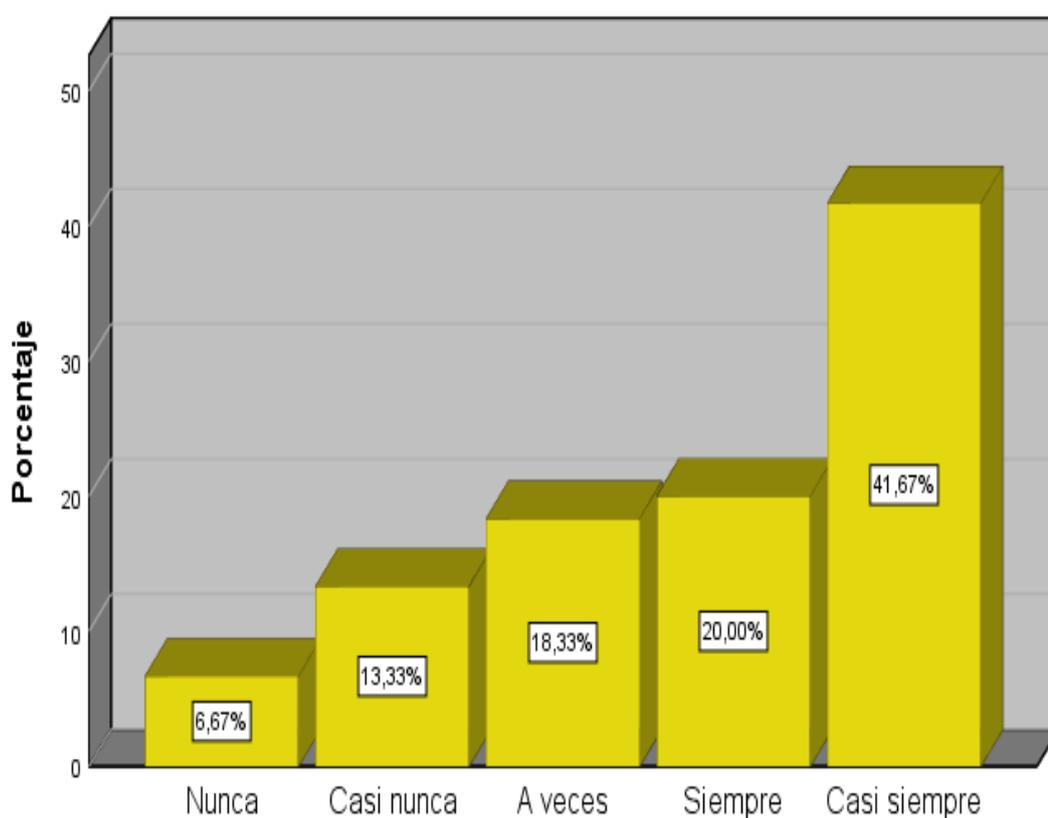
Figura 11. Distribución porcentual de pregunta 1 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La tabla 20 ilustra que 23 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” indica en su contrato la modalidad del CAS suscrita con la Municipalidad Distrital de Manantay, pero que realiza trabajos como los de plazo indeterminado, 23 personas encuestadas indicaron que “Siempre” ha trabajado bajo este tipo de contrato CAS, 6 personas indicaron “Nunca” suscribieron el contrato CAS, 6 encuestados marcaron “Casi nunca” suscribieron este tipo de contrato, 2 encuestados marcaron que durante el tiempo que trabajan “A veces” su compromiso laboral con la Municipalidad Distrital de Manantay fue contrato “CAS.

Tabla 21. ¿Es su contrato laboral de trabajo a plazo determinado?

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje váli.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	4	6,7%	6,7%
	Casi Nunca	8	13,3%	20,0%
	A veces	11	18,3%	38,3%
	Siempre	12	20,0%	58,3%
	Casi Siempre	25	41,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

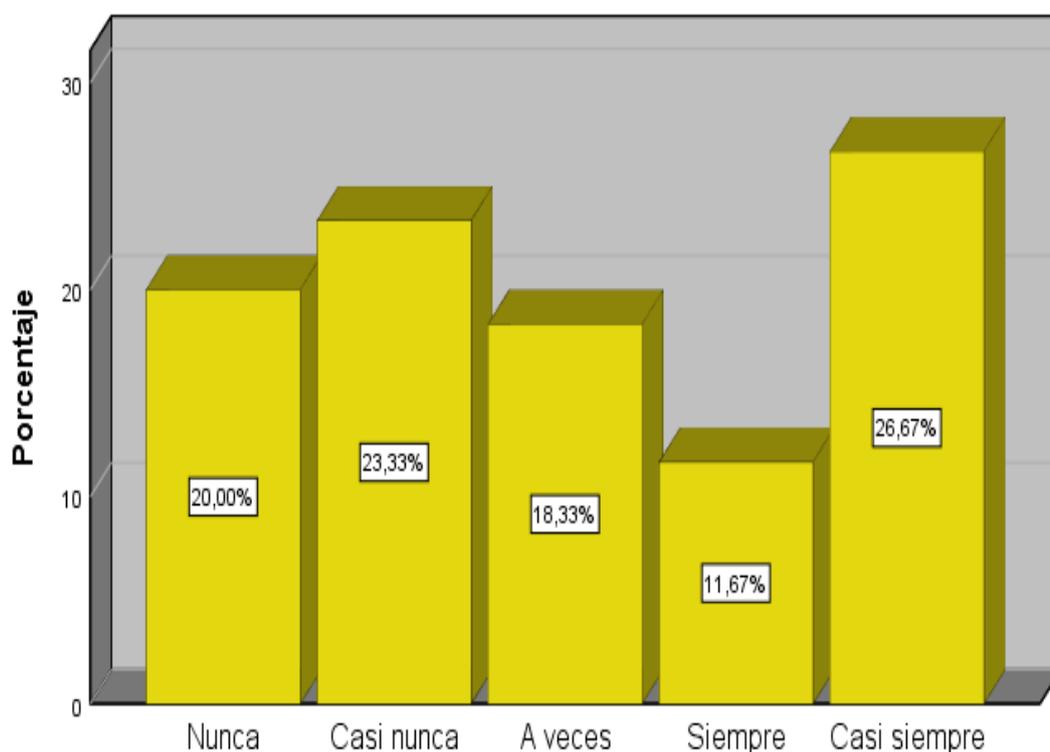
Figura 12. Distribución porcentual de pregunta 9 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En la Tabla 21 se muestra que 25 personas de los encuestados indicaron que “Casi siempre” su contrato laboral es de plazo determinado, ya que trimestralmente renuevan contrato con la Municipalidad Distrital de Manantay, 12, trabajadores encuestados indicaron que “Siempre” suscribe contrato a plazo determinado, 11 optaron por la alternativa “A veces” su contrato laboral es de plazo determinado, 8 encuestados marcaron “Casi Nunca” suscribió contrato laboral a plazo determinado”; 4 encuestados marcaron “Nunca” suscribieron este tipo de contrato modal con la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 22. ¿Tiene conocimiento que el contrato por modalidad de locación de servicios, deben ser independientes a la entidad edil?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	12	20,0%	20,0%
	Casi	14	23,3%	43,3%
	Nunca			
	A veces	11	18,3%	61,7%
	Siempre	7	11,7%	73,3%
	Casi	16	26,7%	100,0%
	Siempre			
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

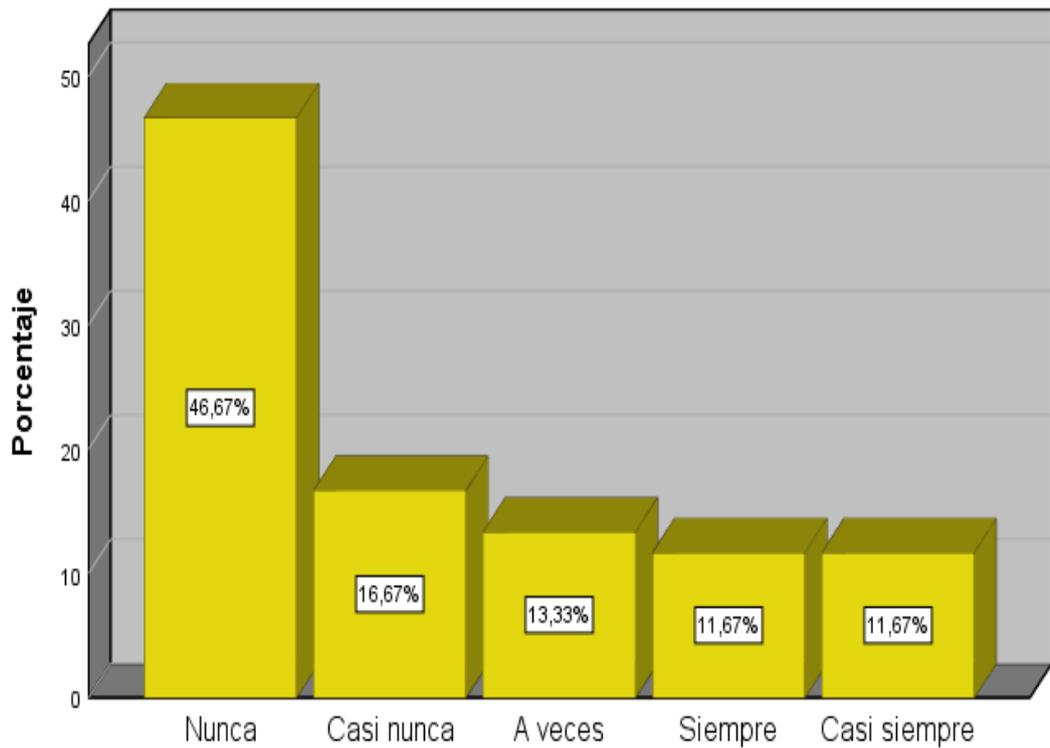
Figura 13. Distribución porcentual de pregunta 10 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La Tabla 22 indica que 16 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” indican conocer este requisito ya que es un contrato civil estipulado en el articulado 1764º del Código Civil, pero que tiene necesidad de contar con un trabajo, 14 de los encuestados indicaron que “Casi nunca” le indicaron estas normas, 12 encuestados marcaron “Nunca” se enteraron estas pautas, 11 de los encuestados indicaron que “A veces” han escuchado estos detalles, 7 de los encuestado indicaron que siempre tuvieron conocimiento de estos derechos pero que requieren un trabajo digno para sustentar la canasta familiar.

Tabla 23. ¿Conoce usted el Principio protector de primacía de la realidad?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	28	46,7%	46,7%
	Casi	10	16,7%	63,3%
	Nunca			
	A veces	8	13,3%	76,7%
	Siempre	7	11,7%	88,3%
	Casi	7	11,7%	100,0%
	Siempre			
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

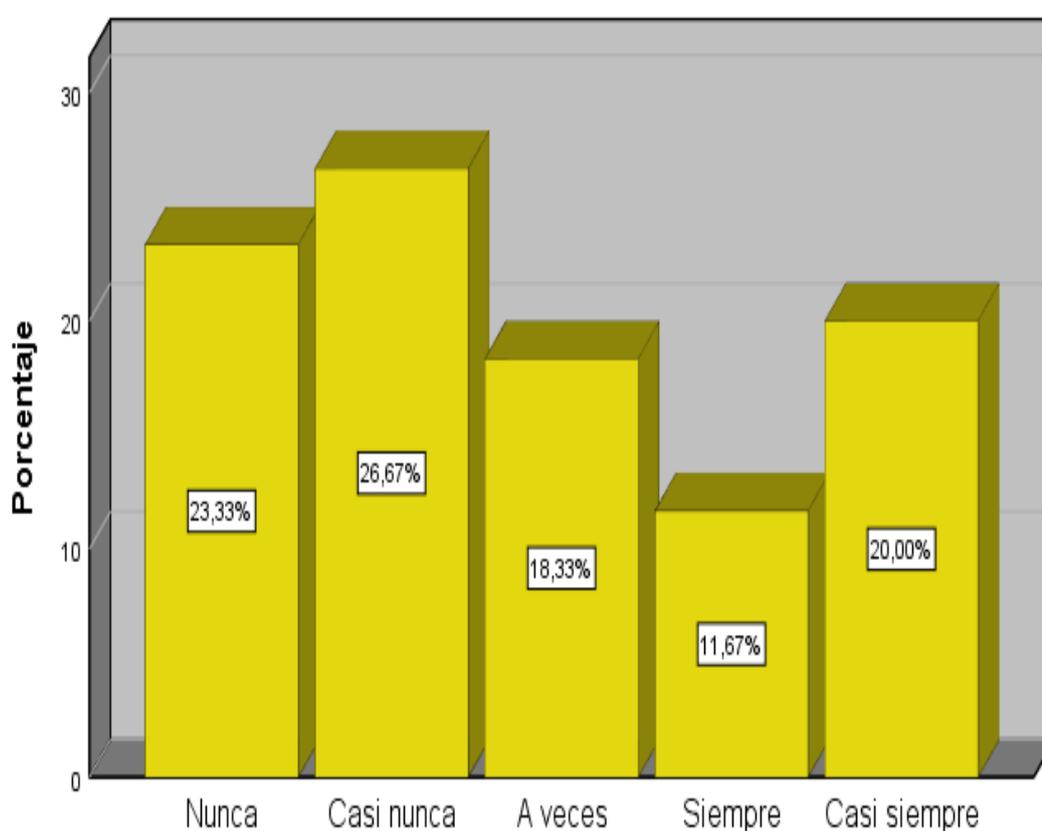
Figura 14. Distribución porcentual de pregunta 11 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La Tabla 23 muestra que 28 trabajadores encuestados indicaron que “Nunca” escucharon este Principio protector que los pudiera defender de cualquier desnaturalización de sus contratos laborales, del mismo modo 10 de los encuestados indicaron “Casi nunca”, les informan de este Principio protector, 8 encuestados indicaron que “A veces” escucharon comentar este Principio protector, 7 de los encuestados indicaron que “Casi siempre” escuchan comentar pero que no tienen conocimiento que es un Derecho Constitucional , 7 encuestados dijeron que “Siempre” tuvieron conocimiento de este derecho Constitucional.

Tabla 24. ¿En su contrato laboral sujeto a modalidad específica sus derechos que le amparan de acuerdo a la constitución?

	Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa Nunca	14	23,3%	23,3%
Casi Nunca	16	26,7%	50,0%
A veces	11	18,3%	68,3%
Siempre	7	11,7%	80,0%
Casi Siempre	12	20,0%	100,0%
Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

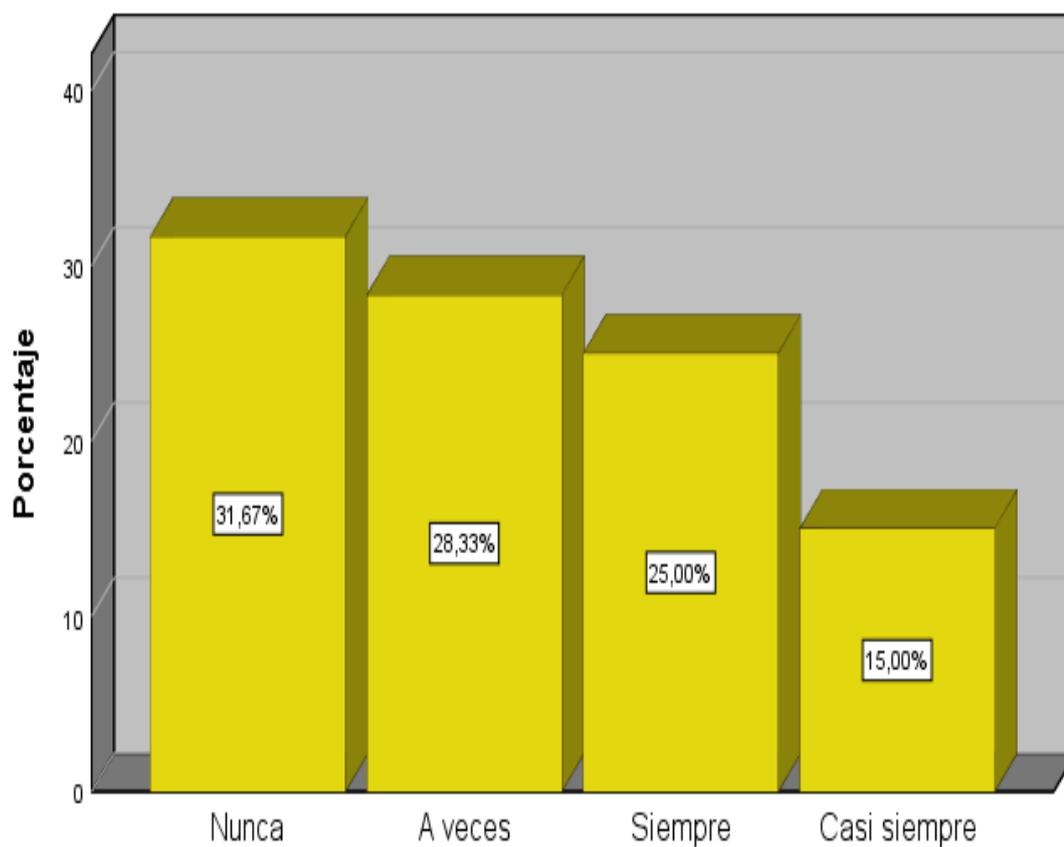
Figura 15. Distribución porcentual de pregunta 12 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

La tabla 24 muestra que 16 encuestados indicaron que “Casi nunca” especifica estos derechos constitucionales en sus contratos laborales, 14 de los encuestados “Nunca” vieron estas especificaciones con derechos constitucionales, 12 marcaron “Casi siempre” se escucha estos derechos pero en mi contrato no especifica, 11 de los encuestados indicaron que “A veces” ha leído en sus contratos con otras entidades pero que con esta Entidad edil no especifica, 7 de los encuestados marcaron la alternativa “Siempre” observa algún derecho pero no especifica en su contrato todos los derechos que debe tener un trabajador contratado por el Estado.

Tabla 25. ¿Ha rotado con diferentes modalidades de contratos de trabajos temporales en el tiempo que labora?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	19	31,7%	31,7%
	A veces	17	28,3%	60,0%
	Siempre	15	25,0%	85,0%
	Casi Siempre	9	15,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

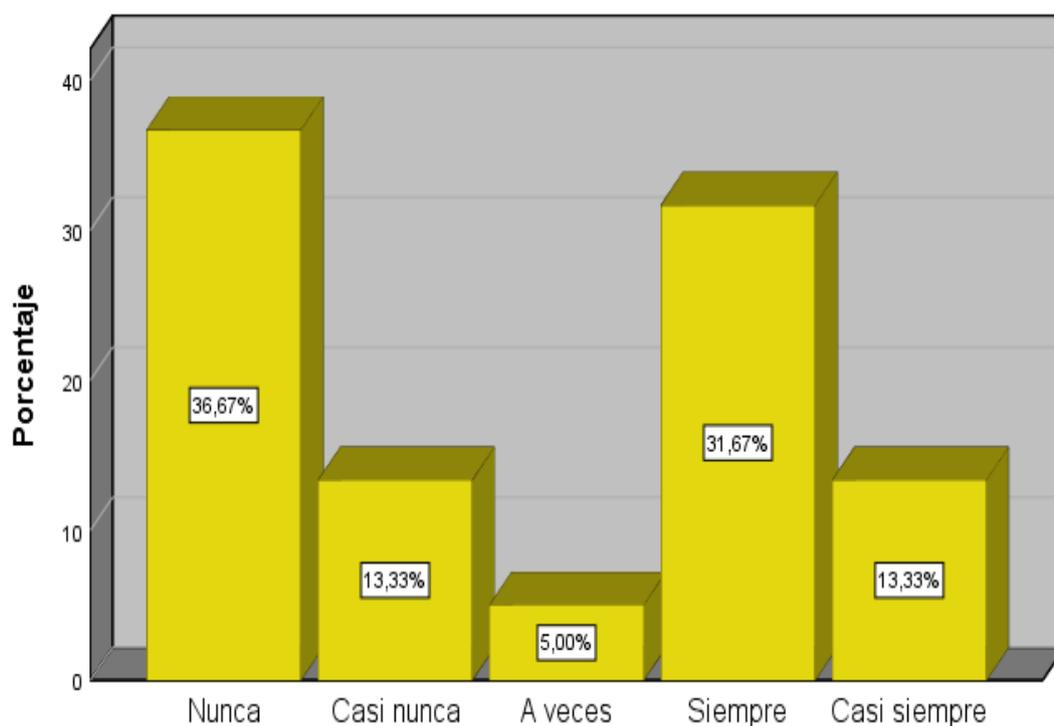
Figura 16. Distribución porcentual de pregunta 13 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En la Tabla 24 indicaron 19 encuestados que “Nunca” ha rotado con diferentes modalidades de contratos laborales temporales debido al poco tiempo de trabajo que cuenta con la entidad edil, 17 encuestados dijeron que “A veces” durante su permanencia en esta entidad edil ha rotado con varias modalidades, 15 encuestados indicaron “Siempre” ha rotado con diferentes suscripciones de contratos temporales en temporada de fumigaciones, 9 indicaron que “Casi siempre”, lo rotan en su área de trabajo con diferentes modalidades de contratos con la entidad Edil.

Tabla 26. ¿Tiene conocimiento de la ley 24041 Decreto que determina su estabilidad laboral en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	22	36,7%	36,7%
	Casi Nunca	8	13,3%	50,0%
	A veces	3	5,0%	55,0%
	Siempre	19	31,7%	86,7%
	Casi Siempre	8	13,3%	100,0%
Total		60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

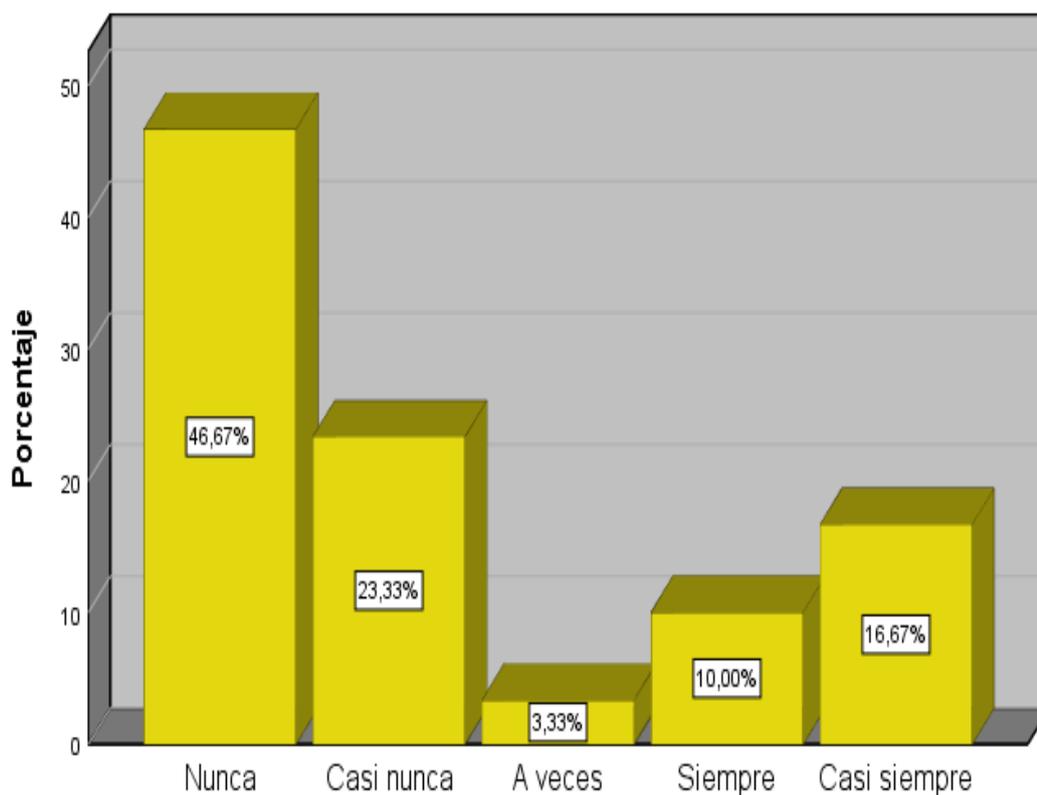
Figura 17. Distribución porcentual de pregunta 14 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En este punto en la Tabla 25, indica que 22 de los encuestados indicaron que “Nunca” tuvieron conocimiento de este Decreto Ley 24041, que determina su estabilidad laboral, ya que durante los años muchos trabajadores lograron contratos indeterminados bajo este amparo legal, 19 encuestados indicaron que “Siempre” supieron este amparo legal pero que nunca pudieron aplicarlo, 8 de los encuestados dijeron “Casi siempre” conocen de este amparo legal, 8 de los encuestados afirmaron que casi nunca lo aplicaron como un amparo legal, 3 encuestados indicaron “A veces” ha escuchado este D.L. 24041, pero que aún no ha tomado conocimiento de sus beneficios.

Tabla 27. ¿El tiempo que labora con su contrato CAS en la entidad supera los 12 meses?

	Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa: Nunca	28	46,7%	46,7%
Casi Nunca	14	23,3%	70,0%
A veces	2	3,3%	73,3%
Siempre	6	10,0%	83,3%
Casi Siempre	10	16,7%	100,0%
Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

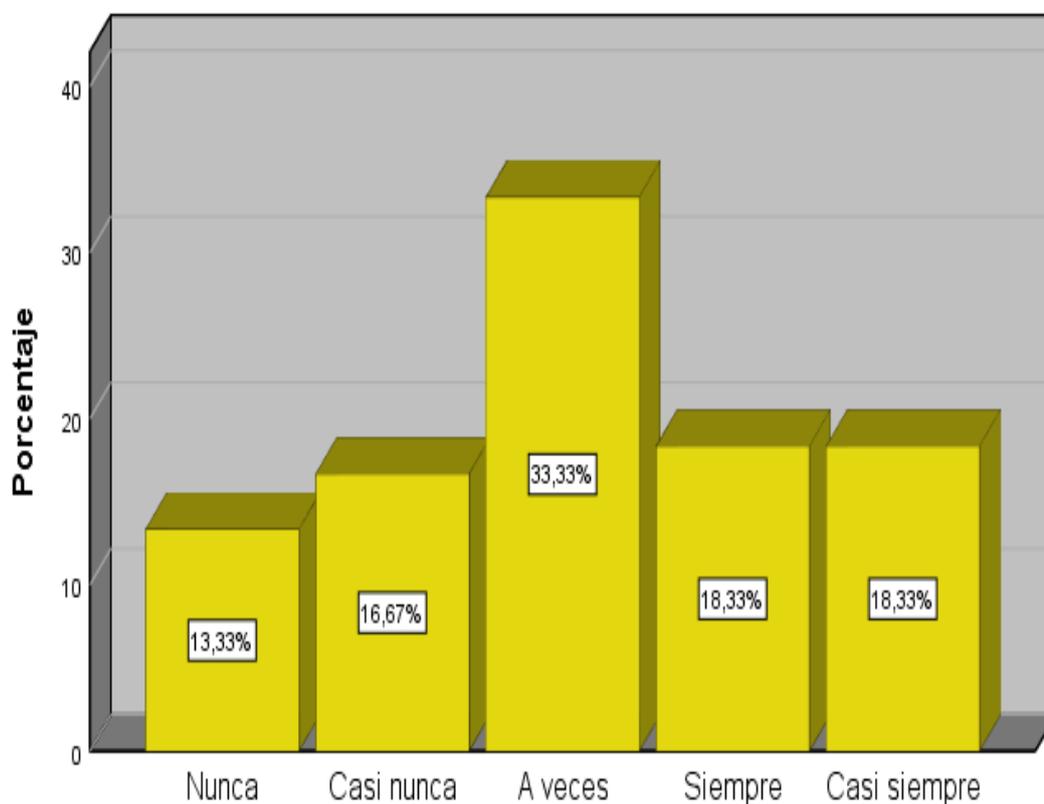
Figura 18. Distribución porcentual de pregunta 15 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Referente a esta pregunta 28 de los encuestados indicaron que “Nunca” superaron los 12 meses debido a ser recientemente contratados por el CAS, 14 afirmaron haber rotado en su área laboral y que “Casi nunca” ha logrado superar los 12 meses, 10 encuestados marcaron “Casi siempre” ha superado ya que son trabajadores, con experiencia laboral, 6 encuestados indicaron “Siempre” durante el tiempo que viene laborando con su contrato CAS ha superado los 12 meses reglamentarios, 2 de los encuestados indicaron que “A veces llegaron a superar los 12 meses, pero que no pueden accionar nada puesto que no cuentan con economía y tiempo suficiente.

Tabla 28. ¿Dentro de su contrato con diferentes modalidades que suscribió con la entidad cuenta con más de un año de labor?

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Nunca		8	13,3%	13,3%
Casi Nunca		10	16,7%	30,0%
A veces		20	33,3%	63,3%
Siempre		11	18,3%	81,7%
Casi Siempre		11	18,3%	100,0%
Total		60	100,0	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

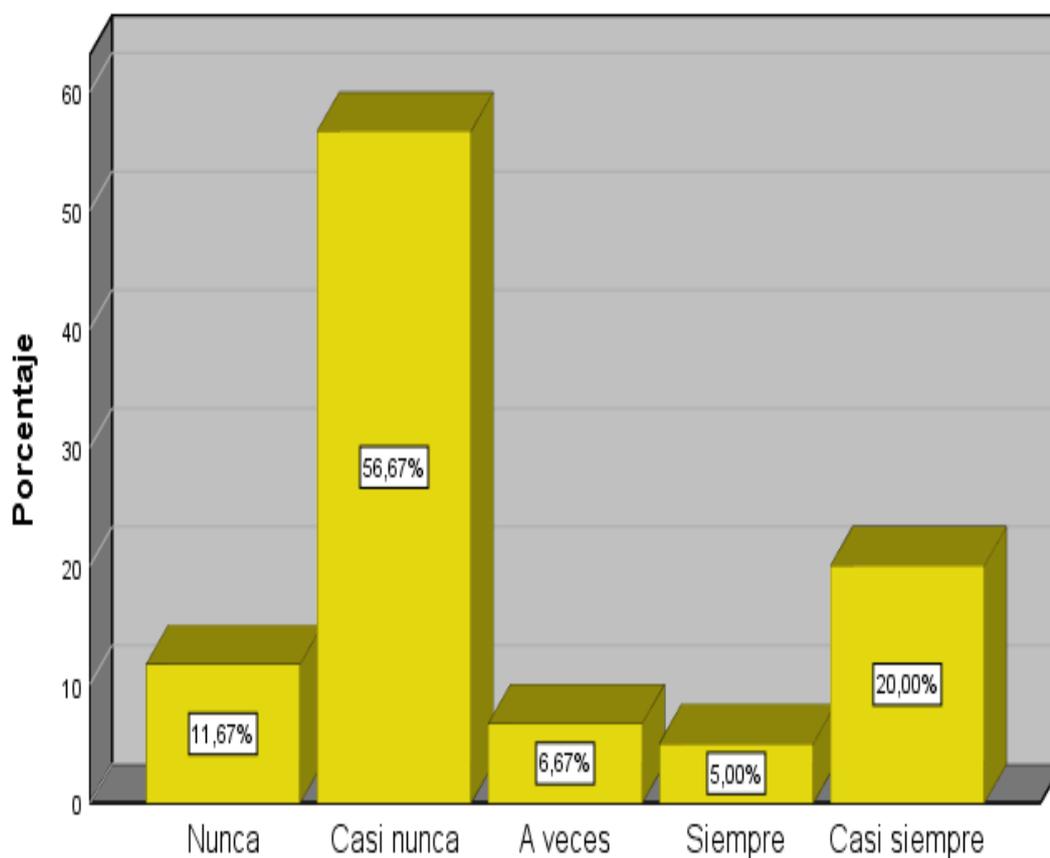
Figura 19. Distribución porcentual de pregunta 16 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

20 de los encuestados indicaron que “A veces” han logrado superar el año pero que después les ubicaron en otra área con diferente contrato, 11 de los encuestados indicaron que “Casi siempre”, ha superado el año de antigüedad pero que tuvieron que reubicarle en otra área por no concederle la Estabilidad laboral, 11 refirieron que “Siempre” durante los años que labora han logrado superar el año, 10 dijeron marcando “Casi nunca”, ya que son nuevos contratados en esta Municipalidad Distrital de Manantay, 8 encuestados indicaron que “Nunca han superado el año de antigüedad en la entidad edil.

Tabla 29. ¿Su contrato laboral es sujeto a la LPCL 728 acorde al art. 77 del mismo?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	7	11,7%	11,7%
	Casi Nunca	34	56,7%	68,3%
	A veces	4	6,7%	75,0%
	Siempre	3	5,0%	80,0%
	Casi Siempre	12	20,0%	100, 0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

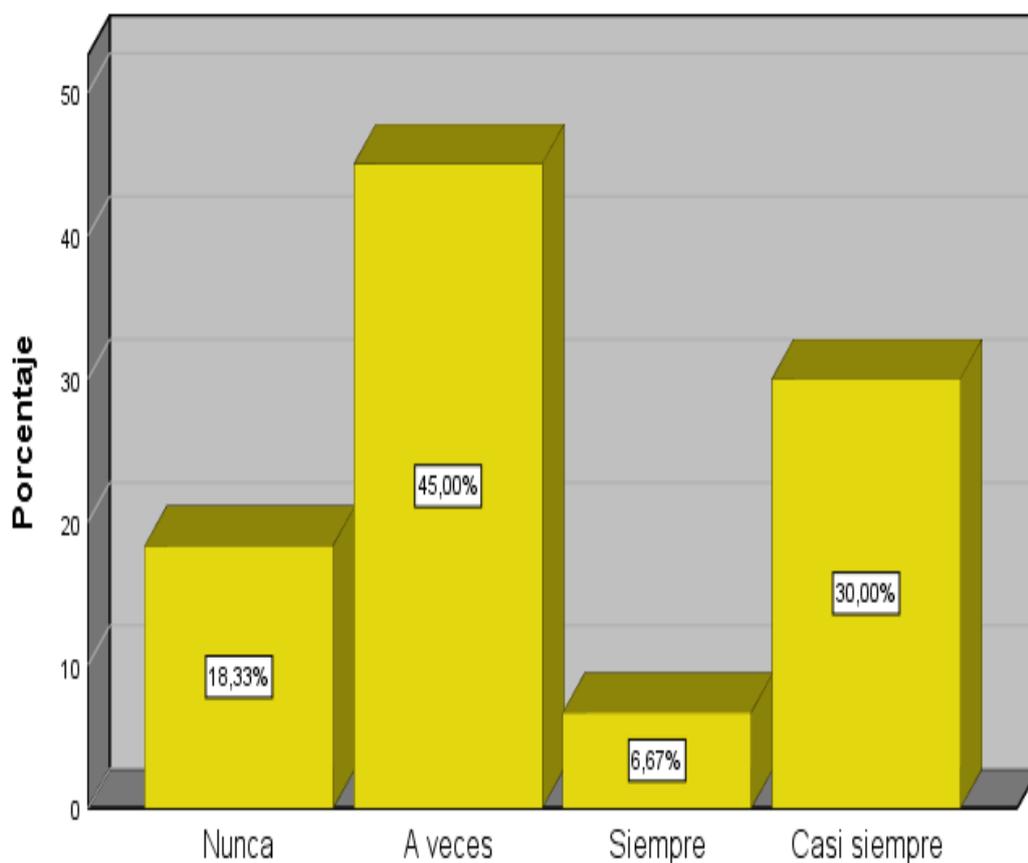
Figura 20. Distribución porcentual de pregunta 17 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

Con referencia a esta pregunta 34 de los encuestados indicaron que “Casi nunca” su contrato laboral está sujeto a este tipo de contrato, 12 de los encuestados refieren “Casi siempre”, han escuchado sobre esta modalidad de contrato pero que no tienen contrato laboral bajo este modalidad, 7 de los encuestados indicaron que “Nunca” suscribieron contrato con este tipo de derechos con la Municipalidad Distrital de Manantay, 4 encuestados afirmaron “A veces” suscribió con la entidad este tipo de contrato pero que se retiraron voluntariamente, y que regresaron con otro tipo de contrato laboral, 3 personas indicaron que siempre suscribió contrato bajo este LPCL 728.

Tabla 30. ¿En el tiempo que labora en la entidad presencia a los Fiscalizadores de SUNAFIL?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	11	18,3%	18,3%
	A veces	27	45,0%	63,3%
	Siempre	4	6,7%	70,0%
	Casi Siempre	18	30,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

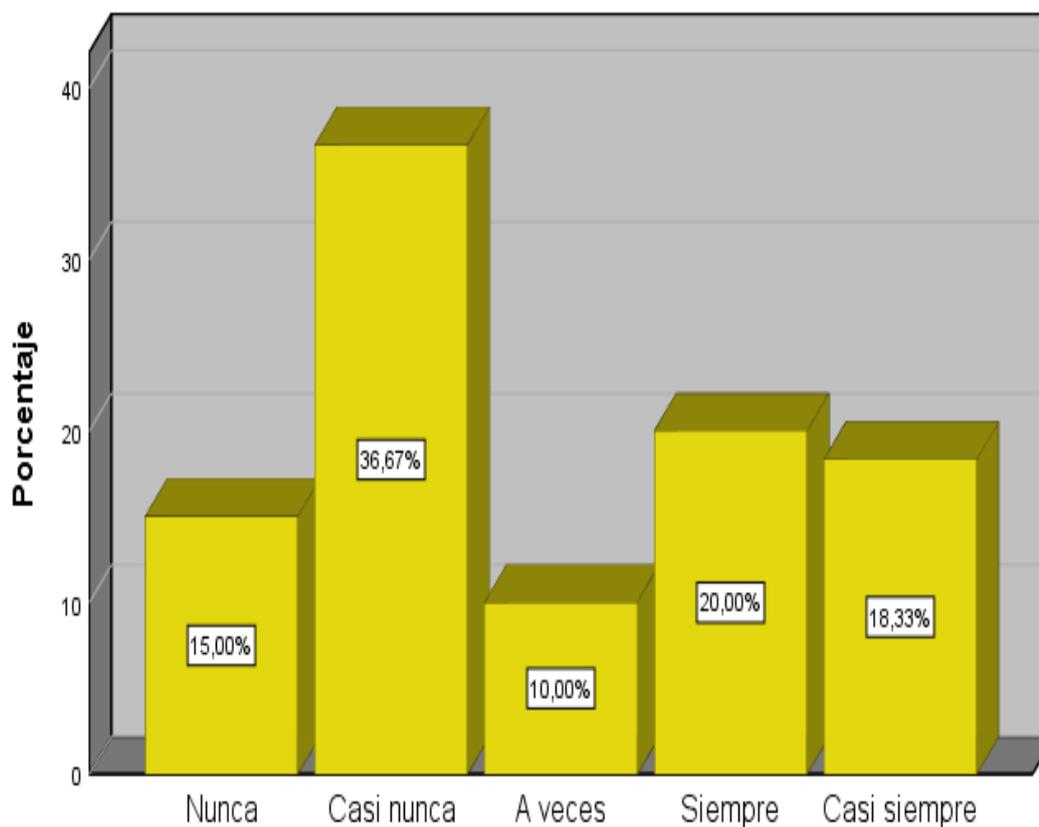
Figura 21. Distribución porcentual de pregunta 18 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En este contexto 27 encuestados marcaron que “A veces”, vieron a los Fiscalizadores de la SUNAFIL ingresar a la Municipalidad Distrital de Manantay, 18 marcaron “Casi siempre”, observan transitar por la Municipalidad Distrital de Manantay a los de la SUNAFIL, 11 encuestados afirmaron “Nunca” vieron a los de la SUNAFIL entrar a la Municipalidad Distrital de Manantay, 4 encuestados indicaron que le ven “Siempre” llegar a los de la SUNAFIL a la Municipalidad ya que este organismo está encargado de supervisar y verificar la primacía de la realidad de un trabajador contratado.

Tabla 31. ¿Durante el tiempo que labora en la entidad edil presencia la continua desnaturalización de su contrato?

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Nunca		9	15,0%	15,0%
Casi Nunca		22	36,7%	51,7%
A veces		6	10,0%	61,7%
Siempre		12	20,0%	81,7%
Casi Siempre		11	18,3%	100,0%
Total		60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

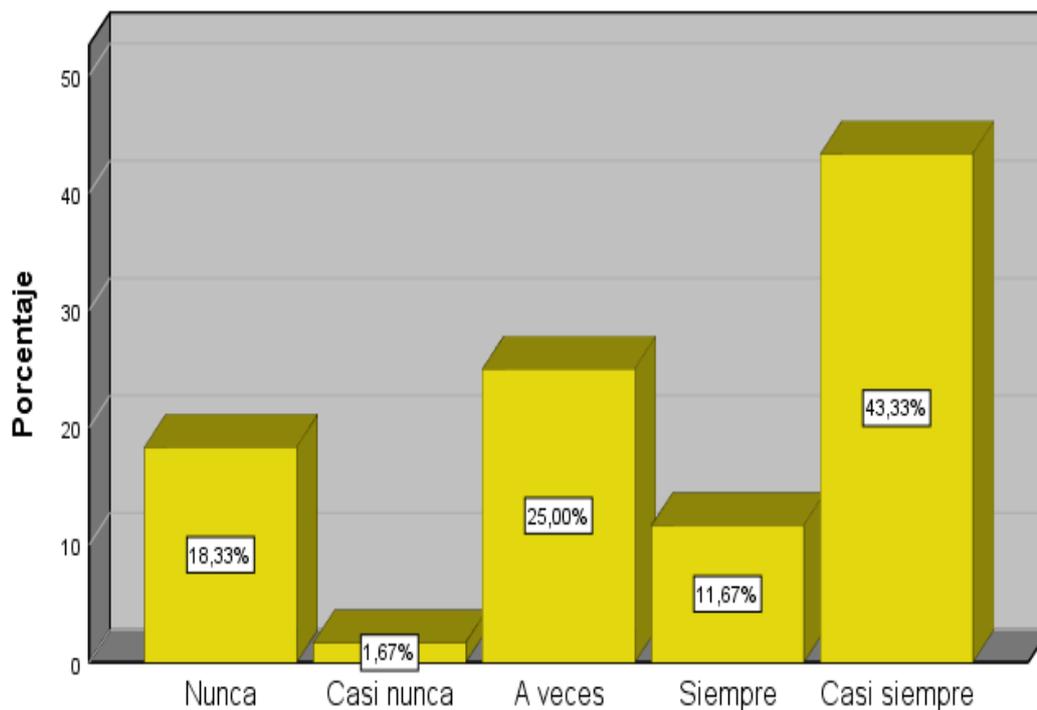
Figura 22. Distribución porcentual de pregunta 19 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 31, se observa que 22 encuestados indicaron que “Casi nunca” observaron la desnaturalización de su contrato esto se debe fundamentalmente que no conocen de sus derechos constitucionales los trabajadores y con tanta recesión económica del país no lo perciben, pero existe 12 personas encuestadas que indicaron que “Siempre” presencian la desnaturalización de sus contratos y su posible inestabilidad laboral, 11 marcaron “Casi siempre”, han presenciado estas vulneraciones y desnaturalizaciones contractuales,, 9 encuestados afirmaron que “Nunca” presenciaron estas desnaturalizaciones contractuales, 6 encuestados indicaron que “A veces” se percataron de estos atropellos a los derechos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 32. ¿Su contrato laboral de trabajo cumple con la debida regulación que ampara al trabajador contratado bajo el régimen de Contrataciones Administrativas y servicios con el estado – CAS?

		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Alternativa	Nunca	11	18,3%	18,3%
	Casi Nunca	1	1,7%	20,0%
	A veces	15	25,0%	45,0%
	Siempre	7	11,7%	56,7%
	Casi Siempre	26	43,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	



Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

Figura 23. Distribución porcentual de pregunta 20 de las alternativas marcadas por los trabajadores de la MDM.

Interpretación:

En referencia a la Tabla 32, que especifica que 26 encuestados indicaron que “Casi siempre” especifica estos derechos en el contenido del CAS, 15 encuestados indicaron “A veces”, han notado esta regulación en sus contratos CAS, 11 encuestados indicaron que “Nunca” vieron estas especificaciones, pero existe 5 personas encuestadas que indican que “Siempre” observaron estas especificaciones reguladas por Legislación laboral, 1 encuestado indicó que “Casi nunca” lo observó en su contrato laboral, eso indica la poca importancia que le brinda incluso los trabajadores a las contrataciones debido a la recesión existente a estas alturas en el territorio nacional.

4.1.4. Análisis de los expedientes culminados año 2018

EXPEDIENTE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	DEMANDANTE	DEMANDADO	ÓRGANO JUDICIAL	M. LABORAL	¿Se evidencia el respeto en los plazos procesales por parte del 2º Juzgado de trabajo contribuyendo a la Celeridad procesal Laboral?	¿Se evidenció a el respeto del empleador a los derechos del trabajador contratado laboral?	¿Se evidencia que el trabajador desde un principio sufrió desnaturalización de su contrato en el centro laboral?	¿Se evidencia que se hizo un adecuado seguimiento por parte del Ente judicial para verificar el exceso cometido con el trabajador?	¿Se evidenció que el Ente judicial constató que el trabajador ciertamente no contaba con un continuado contrato de trabajo en los 12 meses?	¿Se evidencia el criterio normativo del juez del Juzgado de trabajo para resolver a favor del trabajador vulnerado en sus derechos laborales?	¿Se evidencia que el magistrado al momento de expedir sentencia tuvo criterios de valoración y respeto?	¿El caso se resolvió fundado?
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 33. Tabla de frecuencia porcentual de los expedientes culminados año 2018.

EXPEDIENTE CULMINADO		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
EXP.	12-2018	1	20,0%	20,0%
EXP.	13-2018	1	20,0%	40,0%
EXP.	17-2018	1	20,0%	60,0%
EXP.	2-2018	1	20,0%	80,0%
EXP.	38-2018	1	20,0%	100,0%
	Total	5	100,0%	

FECHA DE INICIO		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
	04.01.2018	2	40,0%	40,0%
	05.01.2018	2	40,0%	80,0%
	15.01.2018	1	20,0%	100,0%
	Total	5	100,0%	

FECHA DE TERM.		Frecuencia	Porcentaje Vál.	Porcentaje
	23.04.2018	1	20,0%	20,0%
	19.06.2018	1	20,0%	40,0%
	06.07.2018	1	20,0%	60,0%
	07.08.2018	1	20,0%	80,0%
	09.08.2018	1	20,0%	100,0%
	Total	5	100,0%	

DEMANDANTE		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
DDTE.	A.L.E.	1	20,0%	20,0%
DDTE.	C.H.H.	1	20,0%	40,0%
DDTE.	E.U.S.S.	1	20,0%	60,0%
DDTE.	M.P.C.	1	20,0%	80,0%
DDTE.	N.P.G.	1	20,0%	100,0%
DDTE.	Total	5	100,0%	

DEMANDADO		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
DDO.	MDM	1	20,0%	20,0%
	MPCP	4	80,0%	100,0%
	Total	5	100,0%	

ÓRGANO JUDICIAL		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Ó. J.	2º JUZGADO DE TRABAJO	5	100,0%	100,0%

MATERIA: LABORAL		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
	MATERIA: LABORAL	5	100,0%	100,0%

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

4.1.5. Preguntas resueltas por el investigador del análisis de expedientes culminados año 2018

- P1: ¿Se evidencia el respeto en los plazos procesales por parte del 2º Juzgado de trabajo contribuyendo a la Celeridad procesal Laboral?
- P2: ¿Se evidencia el respeto del empleador a los derechos del trabajador contratado laboral?
- P3: ¿Se evidencia que el trabajador desde un principio sufrió desnaturalización de su contrato en el centro laboral?
- P4: ¿Se evidencia que se hizo un adecuado seguimiento por parte del Ente judicial para verificar el exceso cometido con el trabajador?
- P5: ¿Se evidencia el criterio normativo del juez del Juzgado de trabajo para resolver a favor del trabajador vulnerado en sus derechos laborales?
- P6: ¿Se evidencia el criterio normativo del juez del Juzgado de trabajo para resolver a favor del trabajador vulnerado en sus derechos laborales?
- P7: ¿Se evidencia que el magistrado al momento de expedir sentencia tuvo criterios de valoración y respeto?
- P8: ¿El caso se resolvió fundado?

Tabla 34. Tabla de frecuencia porcentual de las preguntas de los expedientes culminados año 2018.

Preg. 1	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 2	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. No	5	100,0%	100,0%
Preg. 3	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 4	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 5	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 6	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 7	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta. Si	5	100,0%	100,0%
Preg. 8	Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
RSPTA. Si	5	100,0%	100,0%

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

Interpretación:

En las tablas 33 y 34 se muestra y evidencia el análisis del investigador en el 2º Juzgado de Trabajo que realizó de expedientes culminados año 2018, para constatar si el Órgano Judicial cumple con la labor de administrar justicia, concluyendo que el órgano judicial si cumple con la debida celeridad y respetando los derechos de los trabajadores vulnerados los cuales son desnaturalizados los contratos por el empleador: ya que en la pregunta 2 es exclusivo sobre el empleador.

4.1.6. Análisis de los expedientes que quedaron en proceso año 2018

Estadísticos														
EXPEDIENTE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	DEMANDANTE	DEMANDADO	ÓRGANO JUDICIAL	LABORAL	¿Se evidenció el respeto en los plazos procesales por parte del 2º Juzgado de trabajo contribuyendo a la Celeridad procesal Laboral?	¿Se evidenció el respeto del empleador a los derechos del trabajador contratado laboral?	¿Se evidenció que el trabajador desde un principio sufrió desnaturalización de su contrato en el centro laboral?	¿Se evidenció que se hizo un adecuado seguimiento por parte del Ente judicial para verificar el exceso cometido con el trabajador?	¿Se evidenció que el Ente judicial constató que el trabajador ciertamente no contaba con un continuado contrato de trabajo en los 12 meses?	¿Se evidenció el criterio normativo del juez del Juzgado de trabajo para resolver a favor del trabajador vulnerado en sus derechos laborales?	¿Se evidenció que el magistrado al momento de expedir sentencia tuvo criterios de valoración y respeto?	¿El caso se resolvió fundado?
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

Tabla 35. Tabla de frecuencia porcentual de los expedientes en proceso año 2018.

EXPEDIENTE		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
EXP.	1704-2018	1	20,0%	20,0%
EXP.	1718-2018	1	20,0%	40,0%
EXP.	1722-2018	1	20,0%	60,0%
EXP.	1725-2015	1	20,0%	80,0%
EXP.	1737-2018	1	20,0%	100,0%
Total		5	100,0%	
FECHA DE INICIO		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
Válido	13/11/2018	1	20,0%	20,0%
	9/11/2018	4	80,0%	100,0%
Total		5	100,0%	
FECHA DE TÉRMINO		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
F.T.	EN PROCESO	5	100,0%	100,0%
DEMANDANTE		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
DDTE.	D.Q.P.	1	20,0%	20,0%
DDTE.	H.G.N	1	20,0%	40,0%
DDTE.	J.O.B	1	20,0%	60,0%
DDTE.	S.U.P	1	20,0%	80,0%
DDTE.	Z.R.R.	1	20,0%	100,0%
Total		5	100,0%	
DEMANDADO		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
DDO.	EMAPACOPSA	1	20,0%	20,0%
	MDY	2	40,0%	60,0%
	MPCP	2	40,0%	100,0%
Total		5	100,0%	
ÓRGANO JUDICIAL		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Ó. J.	2º JUZG. TRABAJO	5	100,0%	100,0%
MATERIA: LABORAL		Frecuencia	Porcentaje vál.	Porcentaje
LABORAL		5	100,0%	100,0%

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25.

4.1.7. Preguntas resueltas por el investigador sobre expediente analizado en proceso año 2018

- P1: ¿Se evidencia el respeto en los plazos procesales por parte del 2º Juzgado de trabajo contribuyendo a la Celeridad procesal Laboral?
- P2: ¿Se evidencia el respeto del empleador a los derechos del trabajador contratado laboral?
- P3: ¿Se evidencia que el trabajador desde un principio sufrió desnaturalización de su contrato en el centro laboral?
- P4: ¿Se evidencia que se hizo un adecuado seguimiento por parte del Ente judicial para verificar el exceso cometido con el trabajador?
- P5: ¿Se evidenció que el Ente judicial constató que el trabajador ciertamente no contaba con un continuado contrato de trabajo en los 12 meses?
- P6: ¿Se evidencia el criterio normativo del juez del Juzgado de trabajo para resolver a favor del trabajador vulnerado en sus derechos laborales?
- P7: ¿Se evidencia que el magistrado al momento de expedir sentencia tuvo criterios de valoración y respeto?
- P8: ¿El caso se resolvió fundado?

Tabla 36. Tabla de frecuencia porcentual de las preguntas de los expedientes en proceso año 2018.

P.1		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	Si	5	100,0%	100,0%
P.2		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	No	5	100,0%	100,0%
P. 3		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	Si	5	100,0%	100,0%
P. 4		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	Si	5	100,0%	100,0%
P. 5		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	Si	5	100,0%	100,0%
P. 6		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	No Exp. En proceso	5	100,0%	100,0%
P. 7		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	No Exp. En proceso	5	100,0%	100,0%
P. 8		Frecuencia	Porcentaje válid.	Porcentaje
Rspta.	No Exp. En proceso	5	100,0%	100,0%

Fuente: Reporte de resultado Software SPSS Versión 25

Interpretación:

En las tablas 35 y 36 se muestra y evidencia el análisis del investigador que realizó sobre expedientes que quedaron en proceso año 2018, en el 2º Juzgado de Trabajo de Coronel Portillo para constatar si el Órgano Judicial cumple con la labor de administrar justicia a cabalidad y con la debida celeridad y respetando los derechos de los trabajadores vulnerados los cuales son desnaturalizados los contratos por el empleador: ya que en la pregunta 2 es exclusivo sobre el empleador. Donde verificó que no respeta ese derecho.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La vigente investigación: “Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad distrital de Manantay 2018” tuvo como objetivo general analizar si la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018. El mismo que significó determinar ¿De qué manera la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018? si es que hay correlación entre las dos variables asimismo con sus 03 dimensiones de cada variable; con los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a la Tabla 9 y bajo la prueba estadística de coeficiente de correlaciones Rho de Spearman indica que el grado de Correlación entre las dos variables en investigación: Variable Independiente: Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Variable Dependiente: La estabilidad laboral en el centro de trabajo, tiene una correlación muy significativa el cual es de grado alta ya que su valor promedio fue de 0.718.

El valor “r” calculado de 0.718, con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%, se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$. Esto nos indica que la teoría de Acuña (2018), se vea fundamentada:

2. En cuanto a las pruebas de hipótesis específicas: La primera hipótesis específica. Donde la Tabla 10, evidencia la Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1 V1 La regulación laboral flexibilizadora y la dimensión 1 V2 Es de Orden Normativo. El valor promedio “r” 0.570 indica que el grado de relación es moderada significativa, con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.
3. Asimismo la Hipótesis específica 2: En base a como se muestra en la Tabla 11, donde evidencia la Correlación Rho de Spearman entre la dimensión 2 V1 Los contratos modales a plazo determinado y la dimensión 2 V2 Se ejerce los derechos de forma inmediata. Obteniendo el valor promedio de “r” 0.386 indicando que el grado de relación es baja y significativa. Con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$.
4. Finalmente la hipótesis específica 3. Donde de acuerdo a la Tabla 12, evidencia la Correlación Rho de Spearman entre la dimensión 3 V1 El uso exagerado del contrato modal y la dimensión 3 V2 Uso de Legislación laboral vigente. El valor promedio 0.590 nos indica

que el grado de relación es moderada y significativa. Con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$. De la misma manera se rechaza la hipótesis nula $H_0 \leq 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_1 > 0$. La misma que nos arroja que si hay correlación entre las dos variables y sus dimensiones.

5.2. RECOMENDACIONES

- 1.** Que en base a lo verificado se exhortaría a los directivos y Alcaldía de la Municipalidad a tratar de superar estas deficiencias que afectan al bienestar del trabajador y a desarrollarse plenamente en sus funciones laborales.
- 2.** A cambiar la política de trabajo y la modalidad de contratar ya que así contribuirá a la buena imagen de la entidad edil el cual está al servicio de la comunidad y de sus habitantes y el de hacer respetar los derechos de los trabajadores y contribuir con ello, a la buena marcha de la comunidad edil.
- 3.** Programar videos de trabajos donde se debe dar a conocer y concientizar, sobre los beneficios que traería la realización de una buena contratación a los trabajadores de dicha comuna, y a mejorar las debilidades al tomar en cuenta la propuesta que se plantea y de este modo poder erradicar o minimizar las demandas por desnaturalización de contrato en entidades del Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo, A. (2017). *"Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016"*. (Lima - Perú) Recuperado el 2019, de Universidad César Vallejo - Tesis para optar Título de abogado.
- Acuña, J. (26 de 09 de 2018). *"Convencionalización de la Contratación Administrativo de Servicios"*. (Lima - Perú) Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú - Tesis Maestría: recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Alburqueque, R. (1989). *Estabilidad en el empleo y contratación precaria*. Obtenido de Universidad Católica de Santo Domingo: República Dominicana
- Alvarez, V. (2011). *Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia* . Obtenido de Sobre acciones mero declarativas y salario: Caracas - Venezuela
- Arce, E. (2006). *"Estabilidad laboral y contratos temporales"*. (Lima-Perú) Obtenido de Cuaderno de trabajo N° 1: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Obtenido de Heliasa S.R.L.: Argentina.
- Carnelutti, F. (1952). *Estudios de Derecho Procesal Civil - Tomo I*. Recuperado el 2019, de Ediciones Jurídicas Europea América: Buenos Aires.
- Carrillo, M. (2001). *"La flexibilización del contenido laboral de la Constitución"*. (Sociedad peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)

- Recuperado el 2019, de En Balance de la reforma laboral peruana:
Lima-Perú
- Cas. N° 1874-2000, 02 DE JULIO DE 2007;. (2007). *Diálogo con la jurisprudencia*. Recuperado el 2019, de Gaceta Jurídica, Lima N° 110.
- Casarino, M. (1967). *Derecho Procesal Civil*. (Santiago de Chile) Obtenido de Editorial Jurídica de Chile.
- CONFIED. (2007). *Pronunciamiento ante el proyecto de la ley general de trabajo*. Obtenido y Recuperado de:
http://www.confiep.org.pe/index.php?fp_verpub=true&idpub=738&fp_mnu_id=9 [Consulta: 05 de marzo del 2007]
- Darrone, J. (1986). *Diccionario Jurídico*. (Madrid) Recuperado el 2019, de Editorial Abeledo Perrot: Espasa - Calpe
- De Ferrari, F. (1976). *Derecho del Trabajo*. (Buenos Aires - Argentina) Recuperado el 2019, de Ediciones de Palma - Vol. I: Recuperado de:
http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591849450.pdf
- De Heredia, I. (2008). *"La estabilidad en el empleo: La prevención frente a la contingencia del paro"*. (Barcelona - Cataluña - España) Recuperado el 2019, de Tesis doctroal - ESADE - UNIVERSITAT RAMON LLULL -URL.
- De La Fuente, H. (1976). *Principios jurídicos del Derecho a la estabilidad*. (V. De Zavalía, Editor Buenos Aires).
- Del Aguila, R. (2012). *Comentario a la ley de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)*. Recuperado el 2019, de Decreto Legislativo 1057: Recuperado de: <http://www.laboraperu.com/eliminan-regimen-cas-ley-29849.html/>

- Del Rosario, R. (2009). *Integración del Derecho Laboral*. Obtenido de Proceso Laboral: Edit. Chimbote - Perú
- DS 075-2008-PCM;. (06 de 04 de 2012). *Promulgado el 26 de Julio de 2008 y modificado por el DS 065-2011-PCM, promulgado el 26 d julio de 2011*. Recuperado el 2019, de 141 Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Ermida, O. (2000). *La Flexibilidad*. (Lima- Perú) Obtenido de Estudios sobre la flexibilidad en el Perú: Organización Internacional del Trabajo
- Espinoza, C. (2008). *Contratos sujetos a modalidad*. (Academia de la Magistratura) Recuperado el 2019, de Derecho y sociedad: Recuperado en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/07/23/contratos-sujetos-a-modalidad/>
- Flores, K. (2018 - Lima Perú). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios*. (Tesis para optar título de abogado - Universidad Autónoma del Perú) Recuperado el 2019, de Desde el Principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017.
- Gómez, F. (1996). *Derecho del Trabajo*. (Universidad Nacional de San Marcos - Lima - Perú) Recuperado el 2019, de Relaciones individuales de Trabajo.
- Guibourg, R. (1974). *El contrato de Trabajo y la naturaleza jurídica del empleo público*. (Buenos Aires) Recuperado el 2019, de Legislación del Trabajo - Tom XXVII.
- Infante, A. (2017). *"La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo modalidad de tercerización de servicios, Lima Sur - 2016"*.

- (Universidad César Vallejo - Lima - Perú) Recuperado el 2019, de Tesis para optar título de Abogado.
- Kelsen, H. (2009). *Teoría Pura del Derecho*. (Buenos Aires) Recuperado el 2019, de Eudeba.
- Kresalja, B.; Ochoa, C. (2009). *Derecho Constitucional Económico*. (Fondo editorial PUCP) Recuperado el 2019, de Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Krotoschin, E. (1978). *Los empleados públicos y el derecho del trabajo*. (Buenos Aires) Recuperado el 2019, de Legislación del Trabajo - Tomo XIX.
- Luján, J. (1994). *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*. (Ministerio de trabajo y Seguridad Social) Recuperado el 2019, de Ed. Relaciones Laborales - Colección Informes y estudios - Madrid.
- Mairal, M. (Madrid de 1990). *El derecho constitucional a la igualdad en las relaciones jurídicas de empleo público* . (Editorial Temas de Administración Local) Obtenido de (un estudio sobre los problemas jurídicos derivados de la dualidad de regímenes normativos aplicables al personal de servicio de las administraciones públicas).
- Mendez, R. (2009). *Derecho Laboral*. Obtenido de Un enfoque práctico - Editorial Mc Graw Hill - Mexico.
- Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Obtenido de Tecnos - 34º edic. - Madrid.
- Morales, C. (27-29 de 10 de 2010). *Regímenes Laborales Especiales en el Perú: el caso de los regímenes laborales de pequeña y microempresa agrario y la Contratación Administrativa de servicios en el sector público*.

- Recuperado el 2019, de Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la Seguridad Social.
- Municipalidad Distrital de Manantay (MDM). (2018). *Cuadro para asignación de personal provisional - 2018*. Recuperado el 2019, de Ucayali - Manantay: Recuperado de:
<https://www.munimanantay.gob.pe/portal/pdf/Transparencia/Cap2018.pdf>
- Neves, J. (1997). *"Introducción al Derecho del Trabajo"*. Recuperado el 2019, de ARA : Lima - Perú.
- Neves, J. (2010). *Prólogo "El futbolista Profesional y sus Derechos Laborales"*. (G. Arce Ortíz, Editor) Recuperado el 2019, de Ara : Lima - Perú.
- Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. (Fondo editorial - PUCP) Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú- 2ª ed.
- Neves, J. (2003). *Revista de la Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Obtenido de s/edic. Lima - Perú.
- Noillet, A. (s.f.). *Contratos Administrativos*. Recuperado el 2019, de Empleo público: recuperado de: www.monografias.com
- Palacios, A. (1997). *El nuevo derecho*. Recuperado el 2019, de 4ª edición - Buenos Aires.
- Paredes, J. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú*. Recuperado el 2019, de Lima - Perú.
- Paredes, R. (1997). *La prueba y presunciones en el proceso laboral*. Recuperado el 2019, de 1ª edición ARA editores - Lima - Perú: Recuperado en: https://www.elvirrey.com/libro/prueba-y-presunciones-en-el-proceso-laboral_1927

- Pasco, M. (1987). *"Estabilidad en el empleo y contratación precaria"*. Recuperado el 2019, de Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo - Puebla.
- Pasco, M. (2000). *Derecho Laboral*. Recuperado el 2019, de Selección de textos - Pontificia Universidad Católica del Perú - Lima - Perú.
- Pasco, M. (14 - 17 de 09 de 2004). *Relaciones de trabajo especiales*. (Queretaro) Recuperado el 2019, de El caso de las modalidades formativas. Trabajo presentado al VI Congreso Regional Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en Querétaro.
- Perez, E. (1960). *Curso de derecho del Trabajo*. (Madrid - España) Recuperado el 01 de 29 de 2021, de Microsoft Word - Boletín N°4 DICIEMBRE-2018 (pj.gob.pe)
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/813ad88048c970ce939df353388de097/Boletin+N%C2%B04+DICIEMBRE-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=813ad88048c970ce939df353388de097>
- Podetti, R. (1949). *Tratado del proceso laboral Tomo Ediar S.A. Editores*. Recuperado el 2019, de Sucesores de compañía Argentina de editores S.R.L.
- Ramos, X. (2018). *"Proceso de desnaturalización de contratos de Icaición de servicios, Contratos Administrativos de servicios y pago de beneficios"*. Recuperado el 2019, de Universidad Católica Santa María. Tesis de especialidad labora. Arequipa - Perú.
- Rances. (2007). *Diccionario ilustrado de la lengua española*. Recuperado el 2019, de Salesiano S.A. - Lima - Perú.

- Raso, J. (1992). *"Flexibilización: ¿Desregularización o adaptación del Derecho del Trabajo?"* Recuperado el 2019, de Revista "Debate Laboral" - Montevideo.
- Rendón, J. (1981). *"Manual de derecho del trabajo individual"*. Recuperado el 2019, de Editorial - Tarpuy - Lima - Perú.
- Rodriguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo.* (Grijley 2009) Recuperado el 2019, de "Reflexiones sobre los principios del derecho del trabajo" Sociedad Peruano de Derecho del Trabajo y la seguridad Social.
- Romero, J. (2009). *Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta.* Recuperado el 2019, de Universidad Mayor de San Marcos. Tesis para Doctorado. Lima - Perú.
- Romero, Z. (2017). *La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano.* (PUCP) Recuperado el 2019, de Pontificia Universidad Católica del Perú - Tesis para optar el título de abogado - Lima - Perú.
- Ruiz, L. (2016). *"La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.* Recuperado el 2019, de Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad - Tesis para optar título de abogado - Universidad Católica San Pablo. Arequipa - Perú.
- Sánchez, A. (2005). *"La desnaturalización del contrato de locación de servicios"*. Recuperado el 2019, de Universidad Nacional del Altiplano - Tesis

Maestría - Puno - Perú.

Sanguinetti, W. (1999). *"Los contratos de trabajo de duración determinada"*.

Recuperado el 2019, de ARA Editores - Primera edición.

Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*.

Recuperado el 2019, de Manual operativo. Universidad de Salamanca.
Ed. Gaceta Jurídica S.A.

Serrano, L. (2013). *"La Inspección Laboral y su problemática en el Perú"*.

Recuperado el 2019, de Soluciones laborales. Año 6, número 65.
Gaceta Jurídica. Lima - Perú.

SERVIR. (2017). *Los regímenes laborales en el Perú*. Recuperado el 2019, de

SERVIR-GPGRH. Lima - Perú: Recuperado de:
<https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>

Taramona, J. (1994-96). *Manual de contratos civiles y comerciales*.

Recuperado el 2019, de Teoría y práctica, Editorial Lima Grijley.

Torres, C. (2012). *Fundamentos Epistemológicos*. Recuperado el 2019, de

Ediciones : Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.

Toyama, J. (2001). *Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y*

1993. Recuperado el 2019, de En Balance de la reforma laboral.
Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Lima
- Perú.

Toyama, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Recuperado el 2019, de

Editorial: Gaceta Jurídica. Lima - Perú.

Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Recuperado el 2019, de

Editorial: Gaceta Jurídica. Lima - Perú.

- Trueba, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. (6ta. Edición - Mexico - Porrúa)
Recuperado el 29 de 01 de 2021, de Derecho del trabajo (inacap.cl)
http://www.inacap.cl/web/material-apoyocedem/alumno/Administracion/Legislacion-Laboral/LESP05_U1_GA.pdf
- Valdés, F. (1991). *El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales*. Recuperado el 2019, de s/edic.
- Valverde, M. (1983). *"El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional"*. (R. Sastre Ibarreche, Editor, & El Derecho al trabajo.)
Obtenido de Revista de Política Social, N° 137. Ediciones Trotta. Madrid 1996.
- Vargas, P. (2015). *"Constitucionalidad y Derechos Civiles del Contrato Administrativo de Servicios"*. Recuperado el 2019, de Tesis para optar título de abogado - Juliaca - Perú.
- Vescovi, E. (1999). *Teoría general del proceso*. Recuperado el 2019, de Editorial Temis S.A. 2ª Edic.
- Villavicencio, A. (1996). *Revista coyuntural laboral N° 09*. Recuperado el 2019, de Editorial Desco. Lima - Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE MANANTAY 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿De qué manera la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿De qué manera la regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?</p> <p>¿De qué manera el contrato modal sujeto</p>	<p>GENERAL <input type="checkbox"/> Analizar si la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p> <p>ESPECIFICOS Determinar si la regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p>	<p>GENERAL La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p> <p>ESPECIFICAS La regulación laboral flexibilizadora establecida por el Estado para mitigar la recesión financiera del empleador se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p> <p>El contrato modal sujeto</p>	<p>V. I</p> <p>La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual</p>	<p>La regulación laboral flexibilizadora</p> <p>Los contratos modales sujetos a plazo determinado</p> <p>El uso exagerado del contrato modal</p>	<p>D.S. 065-85-PCM (RUA) Servicios no personales o locación de servicios Aplicación de Ley 24041 -Legislación laboral: TUO: D.LEG. 728: ART. 77 e incisos -Código Civil: Art. 1764 y sucesivos</p> <p>-----</p> <p>- Cubrir contratos laborales bajo el uso exagerado de contratos civiles. - Práctica ficticia de los contratantes.</p> <p>-----</p> <p>Trabajadores contratados con condición laboral de locación de servicios por entidad edil Bajo: Subordinación, jornada laboral completa.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION Cuantitativa, de tipo básica nivel descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN Diseño No experimental de nivel descriptivo simple</p> <p>POBLACION Y MUESTRA 1. Doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores de la Municipalidad distrital de Manantay año 2018. 2. Todos los expedientes judiciales culminados, sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2º Juzgado de Trabajo. 3. Todos los expedientes judiciales en proceso sobre desnaturalización del contrato sujeto a</p>

<p>a plazo determinado se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?</p> <p>¿De qué manera el uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?</p>	<p>Determinar si el contrato modal sujeto a plazo determinado se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p> <p>Determinar si el uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p>	<p>a plazo determinado se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p> <p>El uso exagerado del contrato modal de locación de servicios se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.</p>	<p>V.D</p> <p>La estabilidad laboral en el centro de trabajo</p>	<p>Orden normativo</p> <p>Se ejerce los derechos de forma inmediata</p> <p>Uso de Legislación laboral vigente</p>	<p>Derechos Constitucionales articulados del 22° al 27° y art. 2° inc. 15 de la Carta Política</p> <p>Convenios internacionales</p> <p>-Legislación laboral: T.U.O: D.LEG. 728: ART. 77 e incisos</p> <p>_Código Civil: Art. 1764 y sucesivos</p> <p>D.S. 065-85-PCM (RUA) Servicios no personales o locación de servicios</p> <p>-----</p> <p>-Derechos Constitucionales articulados del 22° al 27° e art. 2° inc. 15 de la Carta Política</p> <p>Convenios internacionales Aplicación de Ley 24041</p> <p>-----</p> <p>Trabajadores contratados bajo Contratos civiles y CAS.</p> <p>Situación socioeconómica del país.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>modalidad contractual Año 2018, del 2° Juzgado de Trabajo.</p> <p>MUESTRA</p> <p>1. 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2018.</p> <p>2. 05 (cinco) expedientes judiciales culminados, sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2° Juzgado de Trabajo.</p> <p>3.05 (cinco) expedientes judiciales en proceso sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual Año 2018, del 2° Juzgado de Trabajo.</p> <p>.</p> <p>TECNICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - La Encuesta, - Cuestionario - Fichaje.
---	---	--	---	---	---	---------------------	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2018”

Buenos días/ tardes

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes sobre “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2018”, las respuestas que se obtendrán de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

Nº de encuesta:

Fecha:

Lugar:

Duración: 10 minutos

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1.- SEXO: Femenino () Masculino ()

2.- Tiempo de labor en la Municipalidad: -----

3.- Modalidad de contrato: -----

INDICACIONES: Seguidamente hay una serie de preguntas, las cuales deberás responder marcando una X según consideres conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

Variable independiente: La desnaturalización de contrato sujeto a modalidad contractual

ESCALA LIKERT

Nº	ÍTEMS - CRITERIOS POR DIMENSIÓN E INDICADOR	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: La regulación laboral flexibilizadora					
1	¿Está conforme con la modalidad de contrato laboral que mantiene con la Municipalidad Distrital de Manantay?	1	2	3	4	5
2	¿Se muestra conforme con las especificaciones que detalla en su contrato?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que el puesto para el que fue contratado está acorde a las funciones que desempeña?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: Los contratos modales sujetos a plazo determinado					
4	¿En su contrato laboral especifica la modalidad, subordinación y duración del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
5	¿Empezó a trabajar en la entidad sin haber firmado contrato laboral de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Renovó su contrato laboral después de varios días de vencido el plazo acordado?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: El uso exagerado del contrato modal					
7	¿En su contrato laboral con la entidad especifica la modalidad de: Locación de servicios?	1	2	3	4	5
8	¿Su compromiso laboral de trabajo con la Municipalidad Distrital de Manantay, es bajo el contrato CAS?	1	2	3	4	5
9	¿Es su contrato laboral de trabajo a plazo determinado?	1	2	3	4	5
10	¿Tiene conocimiento que el contrato por modalidad de locación de servicios, deben ser independientes a la entidad edil?	1	2	3	4	5

Variable dependiente: Estabilidad laboral en el centro de trabajo

ESCALA LIKERT

Nº	ÍTEMS. CRITERIOS POR DIMENSIÓN E INDICADOR	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Es de orden normativo					
11	¿Conoce Ud. el Principio protector de primacía de la realidad?	1	2	3	4	5
12	¿En su contrato laboral sujeto a modalidad específica sus derechos que le amparan de acuerdo a la constitución?	1	2	3	4	5
13	¿Ha rotado con diferentes modalidades de contratos de trabajos temporales en el tiempo que labora?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: Se ejerce los derechos de forma inmediata					
14	¿Tiene conocimiento de la ley 24041 Decreto que determina su estabilidad laboral en el trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿El tiempo que labora con su contrato CAS en la entidad supera los 12 meses?	1	2	3	4	5
16	¿Dentro de su contrato con diferentes modalidades que suscribió con la entidad cuenta con más de un año de labor?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: Uso de Legislación laboral vigente					
17	¿Su contrato laboral es sujeto a la LPCL 728 acorde al art. 77 del mismo?	1	2	3	4	5
18	¿En el tiempo que labora en la entidad presencia a los Fiscalizadores de SUNAFIL?	1	2	3	4	5
19	¿Durante el tiempo que labora en la entidad edil presencia la continua desnaturalización de su contrato?	1	2	3	4	5
20	¿Su contrato laboral de trabajo cumple con la debida regulación que ampara al trabajador contratado bajo el régimen de Contrataciones Administrativas y servicios con el estado – CAS?	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

ANEXO 3

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CARGO

“Año de la Universalización de la Salud”

Solicita: Remito Documentos

Referencia: Expediente N° 14669-2020

Señor:

Víctor Hugo López Ríos

Alcalde de la Municipalidad distrital de Manantay

ATENCIÓN: ÁREA DE SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

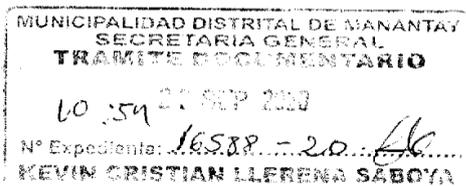
De mi mayor consideración:

David Amorín Coloma, identificado con **DNI N° 70692701**, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la facultad de Derecho y Ciencia Política, de la Universidad Nacional de Ucayali; ante Ud. con el debido respeto que se merece me presento y expongo:

Que, habiendo solicitado mediante escrito con fecha de ingreso el 28 de agosto del 2020 autorización para realizar encuestas en la entidad que usted dirige el cual genero el Expediente N° 14669-2020, sin embargo por omisión el recurrente no adjunto copia simple del grado de bachiller y de las preguntas (encuesta) a realizar; por lo tanto, mediante la presente cumpla con remitir en copia simple los documentos antes mencionados a efecto de que se me autorice a realizar las encuestas conforme a la solicitud antes mencionada

Agradeciendo de antemano la atención a la presente solicitud, me suscribo muy cordialmente de Ud., demostrándole las muestras de estima y consideración.

Pucallpa, 23 de setiembre del 2020




DAVID AMORÍN COLOMA

DNI N° 70692701