

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración
de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín.**
2018-2020

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTORES:

Lin Can Tananta López
Dina Gissela Arrascue Delgado

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso

Tarapoto - Perú
2021



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración
de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín,
2018-2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTORES:

Lin Can Tananta López
Dina Gissela Arrascue Delgado

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso

Tarapoto - Perú
2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración
de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín,
2018-2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTORES:

Lin Can Tananta López

Dina Gissela Arrascue Delgado

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso

Tarapoto – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



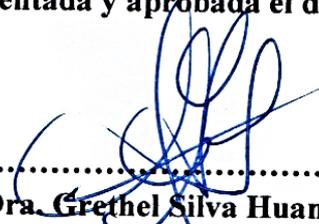
**El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración
de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín,
2018-2020**

AUTORES:

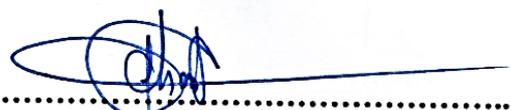
Lin Can Tananta López

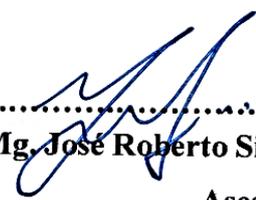
Dina Gissela Arrascue Delgado

Sustentada y aprobada el día 30 de diciembre de 2021, ante el honorable jurado:


.....
Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba
Presidente


.....
Abg. Mg. Heidegger Mendoza Ramírez
Secretario


.....
Abg. Mg. Juan Pablo Chavez Panduro
Vocal


.....
Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso
Asesor

Declaratoria de autenticidad

Lin Can Tananta López, con DNI N° 70930377 y **Dina Gissela Arrascue Delgado**, con DNI N° 75179178, bachilleres de la Escuela profesional de Derecho, Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autores de la tesis titulada: **El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mí accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín

Tarapoto, 30 de diciembre del 2021



.....
Bach. Lin Can Tananta López
DNI N° 70930377



.....
Bach. Dina Gissela Arrascue Delgado
DNI N° 75179178

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Tananta López Lin Can	
Código de alumno :	70930377	Teléfono: 983893935
Correo electrónico :	lin@tananta@hotmail.com	DNI: 70930377

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de:	Derecho

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos Fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **“Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.**



Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

28 / 03 / 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto - UNSM.

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz

Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Arrascue Delgado Dina Gissela	
Código de alumno :	75179178	Teléfono: 943672696
Correo electrónico :	djarrascued@alumno.unsm.edu.pe	DNI: 75179178

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de:	Derecho

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos Fundamentales en la municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

--

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.



Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

28 / 03 / 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología
e Innovación de Acceso Abierto – UNSM.

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre, una mujer luchadora que me enseñó los valores del amor, el respeto y disciplina, que me inspiraron en cada paso del camino de esta hermosa vida, y que pese a las circunstancias difíciles siempre estuvo para apoyarme en todo lo que estaba a su alcance, y que todo ese esfuerzo hoy se ve reflejado en este objetivo de obtener el grado de abogado, mismo por el cual me siento orgulloso de ser su hijo.

Lin Can

Dedico con todo mi corazón esta presente tesis a mis padres, pues sin ellos no había logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, por estar siempre presentes, acompañándome, por el apoyo moral, que me vienen brindando a lo largo de esta etapa de mi vida y ser la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, por inculcarme el respeto y la honestidad.

Dina Gissela

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres, amigos y docentes por ser los promotores, motivadores de este proyecto, por confiar y creer en nuestras expectativas, gracias por los consejos, valores y principios que nos brindaron durante este corto camino de lograr nuestros objetivos, Agradecer también a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y tristeza.

Los autores

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I	6
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	6
1.1. Antecedentes de la investigación.	6
1.1.1. A nivel internacional	6
1.1.2. A nivel nacional	9
1.1.3. A nivel local	12
1.2. Bases teóricas	16
1.2.1 Contrato por locación de servicios del trabajador obrero	16
1.2.2 Vulneración de los Derechos fundamentales	24
1.3. Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO II.....	30
MATERIAL Y MÉTODOS	30
2.1. Hipótesis	30
2.2. Sistema de variables	30
2.3. Operacionalización de variables	31
2.4. Tipo y nivel de investigación.....	32
2.4.1 Tipo de investigación.....	32

2.4.2 Nivel de investigación	32
2.5. Diseño de investigación.....	33
2.6. Población y muestra.....	34
2.6.1. Población	34
2.6.2. Muestra	34
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7.1. Técnicas	36
2.7.2. Instrumentos	36
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
2.9. Materiales y métodos.....	37
2.9.1 Materiales	37
2.9.1 Métodos	37
CAPÍTULO III.....	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
3.1. Resultados.....	38
3.2. Discusión.....	50
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2 – Guía de análisis documental.	64
Anexo 3 - Guía de cuestionario 2	65
Anexo 4 – Guía de cuestionario 2.....	66
Anexo 5 – Guía de entrevista.....	67
Anexo 6 – Validación de Instrumentos 1	69
Anexo 7 – Validación de Instrumentos 2	70

Anexo 8 – Validación de Instrumentos 3	71
Anexo 9 – Validación de Instrumentos 4	72
Anexo 10 – Validación de Instrumentos 5	73
Anexo 11 – Validación de Instrumentos 6	74
Anexo 12 – Solicitud de acceso a la información.....	75
Anexo 13 – Carta de Autorización	76
Anexo 14 – Base de datos.....	77
Anexo 15 – Respuestas de las guías de entrevista.....	82
Anexo 16 – Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos.....	92

Índice de tablas

Tabla 1 Diferencias entre el contrato de locación de servicios y contrato de trabajo.....	21
Tabla 2 Operacionalización de variables	31
Tabla 3 Contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020	38
Tabla 4 Nivel de protección de los derechos fundamentales.....	40
Tabla 5 Nivel de protección del derecho a la estabilidad laboral	41
Tabla 6 Nivel de protección del derecho a la seguridad social.....	42
Tabla 7 Relación entre contrato por locación de servicios y vulneración de los derechos fundamentales.....	43
Tabla 8 Decisión Chi-cuadrado	44
Tabla 9 Respuestas de la guía de entrevista.....	46

Índice de figuras

Figura 1 Contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.	39
Figura 2 Nivel de protección de los derechos fundamentales	40
Figura 3 Nivel de protección del derecho a la estabilidad laboral.....	41
Figura 4 Nivel de protección del derecho a la seguridad social	42
Figura 5 Curva del Chi-cuadrado	45

Resumen

El estudio expuso que los obreros municipales inicialmente eran considerados como parte de la carrera administrativa a consecuencia del Caso Huatuco, siendo esto solucionado por el TC a través de una sentencia aclaratoria para pasar a pertenecer al D.L. N°728. Sin embargo, pese a los beneficios que otorga tal decreto a favor del obrero, la Municipalidad aún los sigue contratando bajo la locación de servicios. Propuso como objetivo determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. La investigación tuvo un enfoque mixto de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional - no experimental, la población se ha conformado por todos los contratos del periodo 2018-2020 y especialistas en materia laboral; la muestra por 33 contratos y 5 especialistas, utilizando como técnicas el análisis documental y entrevista, y como instrumentos la guía de análisis documental y guía de entrevista. Resultados: El contrato de locación de servicios fue desnaturalizado en los años 2018-2019, el derecho fundamental vulnerado en mayor medida fue seguridad social y existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales pues la significancia fue 035. Conclusión: El contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral. Recomendación: Al intendente regional de SUNAFIL-San Martín, programar y ejecutar actividades o talleres orientados a informar a las entidades e instituciones públicas de diferentes niveles de gobierno sobre el respeto de los derechos fundamentales.

Palabras claves: Contrato por locación de servicios, derechos fundamentales, estabilidad laboral, obrero municipal, seguridad social, vulneración.

Abstract

The study exposed that the municipal workers were initially considered as part of the administrative career as a result of the Huatuco Case, being this solved by the Constitutional Court through a clarifying sentence to become part of the D.L. N°728. However, in spite of the benefits granted by such decree in favor of the worker, the Municipality still continues to hire them under a service contract. It proposed as an objective to determine how the service contract violates the fundamental rights of the workers of the Provincial Municipality of San Martín, 2018-2020. The research had a mixed approach of applied type, descriptive level and correlational - non-experimental design, the population was made up of all the contracts of the period 2018-2020 and specialists in labor matters; the sample consisted of 33 contracts and 5 specialists, using as techniques the documentary analysis and interview, and as instruments the documentary analysis guide and interview guide. Results: The service contract was denaturalized in 2018-2019, the most violated fundamental right was social security and there is a relationship between the service contract and the violation of fundamental rights since the significance was 035. Conclusion: The service contract violates fundamental rights by affecting their social security and work stability. Recommendation: To the regional intendant of SUNAFIL-San Martín, program and implement activities or workshops aimed at informing public entities and institutions at different levels of government about respect for fundamental rights.

Keywords: Service contract, fundamental rights, work stability, municipal worker, social security, violation.



Introducción

Históricamente los trabajadores obreros fueron los más afectados en diversas partes del mundo, por cuanto sus empleadores tenían la libertad de establecer las condiciones de trabajo que debían cumplir por la prestación de sus servicios, donde tales condiciones abarcaban principalmente los salarios, por cuanto los importes eran mínimos que no lograban cubrir sus necesidades básicas; además, estos podían ser despedidos en caso de sufrir alguna enfermedad o accidente; también, su jornada laboral abarcaba hasta más de 12 horas; entre otros abusos a causa de la inexistencia de una norma o ley que los proteja. Y esto ha conllevado a una revolución por parte de los obreros con la finalidad de luchar por sus derechos frente a casos de abuso o explotación por parte de los empleadores, contribuyendo así con la mejora de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, hasta la fecha, esta realidad de abuso aún se presenta, principalmente en aquellos que laboran para el estado, una Municipalidad o Gobierno Regional (Patlán, 2016).

Desde un contexto internacional, la conferencia internacional sobre la regulación de los derechos laborales de los obreros municipales desarrollada durante el 2017 ha culminado con la creación de la Ley Provincial 14.656, la cual ocasionó que Argentina pase de un sistema unilateral establecido por la ausencia de diálogo y coordinación social, a la normatividad vigente en donde se determina como hecho obligatorio la negociación colectiva con el sindicato de trabajadores de 135 municipalidades provinciales, lo cual ha exigido a su vez que las autoridades de la localidad puedan llevar a cabo una negociación justa respecto a los salarios de los obreros municipales. Por tanto, este suceso ha representado un logro significativo para los movimientos sindicales de los obreros municipales de Argentina y diferentes países de Latinoamérica. No obstante, antes de crear esta ley, las condiciones de trabajo eran mínimas y las autoridades de la localidad tenían un gran poder sobre los obreros, siendo este reflejado por la determinación unilateral del importe salarial, ascenso/despido, sanciones; sin embargo, su aprobación mejoró considerablemente la situación a favor de los obreros porque permitió velar por la estabilidad laboral y puso fin a los procesos arbitrarios para que puedan sentirse protegidos. Sin embargo, en numerosos países aún existen diversas modalidades de contrato mediante las cuales los gobiernos locales busca reducir la cantidad de beneficios que debe otorgar a los obreros municipales, afectando de esta manera algunos derechos (Redacción PSI, 2017)

En Perú, la reforma de la Ley Orgánica de Municipalidades ha representado un avance progresivo del reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros que prestan sus servicios a las municipalidades; sin embargo, esto resultó insuficiente al considerarlos como parte de la carrera administrativa por medio de la sentencia del Expediente N°05057-2013-PA/TC emitida el 5 de junio de 2015 conocido como Caso Huatuco, la cual fue establecida como un precedente vinculante, por medio del cual se estableció que aquellas personas que prestan sus servicios a instituciones estatales sujetas al régimen de la actividad privada solo pueden ser repuestos en caso de desnaturalización del contrato laboral y en aquellos casos en donde demuestre que su ingreso fue dado por concurso público de mérito. Así pues, esta exégesis equívoca de considerar al obrero municipal como parte de la carrera administrativa conllevó a limitar el ejercicio de los derechos laborales, llegando a vulnerar su estabilidad laboral. Ante ello, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia aclaratoria mediante el Expediente N° 681-2013-PA/TC (Cruz Llamos), a través del cual se determinó el alcance del precedente Huatuco, asegurando que debe ser aplicable en aquellos casos en los que la plaza en donde se encontraba laborando la parte demandante antes de que el hecho lesivo forme parte de la carrera administrativa y no otras funciones públicas, englobando a los obreros municipales que ejercen función pública más no forman parte de la carrera administrativa (Gutiérrez, 2018). Asimismo, pese al progreso en la protección y resguardo de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad al pertenecer al régimen laboral del DL. N° 728 y según el Art. 37 de la Ley N°27972 y la Ley N°30889 se dispone que tales obreros forman parte del régimen privado; no obstante, las reformas legislativas adoptadas para asegurar la protección de los derechos de los obreros no son efectivas debido a que se reconoce que, al momento de ser contratados bajo una modalidad diferente al estipulado por la ley, sus derechos están siendo vulnerados (Pichón, 2017).

En el ámbito local, pese a que la normativa vigente refiere que los obreros municipales deben ser contratados bajo el D.L. N°728, se evidencia que la Municipalidad Provincial de San Martín aún gestiona la contratación de sus obreros por locación de servicios (Art. 1764 del Código Civil Peruano). Y este hecho ha permitido presumir que los derechos fundamentales tales como estabilidad laboral y seguridad social de los obreros están siendo vulnerados, quedando demostrado de esta manera un accionar arbitrario por parte de la municipalidad frente a la labor que realizan los obreros por cuanto impide que puedan gozar de forma plena los derechos que se encuentra sujeto por su condición de trabajador y, por ende, limita su bienestar e integridad. Así pues, el accionar arbitrario en la contratación de

un obrero municipal permite reconocer que la gestión de la municipalidad es deficiente debido a que no se administra de forma correcta los contratos laborales, conllevando a que los obreros se sometan a un sistema indebido en comparación a lo que les corresponden por norma conforme a lo dispuesto en el D.L. N°728. Por tal motivo, esto se convierte en un mecanismo que origina distorsiones en los derechos del trabajador y evita su ejercicio pleno por el abuso de poder por parte de la municipalidad, incumpliendo lo dispuesto en el Art. 10 de la Constitución Política del Perú, donde se manifiesta que el Estado por medio de sus diversos niveles otorga el derecho de seguridad social y amparo frente a las discrepancias que puede acarrear la ley con el objeto de mejorar la calidad de vida del ciudadano. Es por ello que la presente investigación pretendió estudiar la situación jurídica de los obreros municipales contratados bajo locación de servicios por cuanto se presume de la vulneración de sus derechos fundamentales.

En concordancia con la problemática descrita, se ha formulado como problema general: ¿Cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020?. Por otra parte, se propuso como objetivo general: Determinar cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020; objetivos específicos: O.1. Analizar el contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020; O.2. Conocer los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020; O.3. Identificar la relación entre el contrato por locación de servicios con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Asimismo, en lo que respecta a la justificación, el desarrollo del estudio se sustenta bajo los siguientes aspectos: *Por conveniencia*, fue conveniente en la medida en que permita reconocer las controversias que se presentan en la Municipalidad Provincial de San Martín, las mismas que abarcan un ámbito laboral, de tal manera que se pueda garantizar en todo momento que los trabajadores no sean afectados al ser contratados bajo la modalidad de locación de servicios, por cuanto trata de ocultar un vínculo laboral que existe entre las partes y evita que el empleador cumpla con el pago de los beneficios que por ley le corresponden al obrero municipal, pues estos pertenecen al régimen de la actividad privada y por ende deben ser contratados bajo los límites y parámetros que establece este régimen.

Relevancia social, el estudio fue de suma relevancia para nuestra sociedad debido a que muchos trabajadores se encuentran sujetos a una modalidad de contrato de trabajo que no corresponde, por lo cual merece que le proporcionen una adecuada atención para evitar que sus derechos laborales sean vulnerados, especialmente los trabajadores obreros debido a que debe ser el D.L. N°728 aplicado por el Estado con la finalidad de asegurar el respeto de los derechos de los obreros municipales y, frente a una situación distinta, la entidad empleadora debe asumir las consecuencias por realizar una contratación arbitraria que no corresponde. *Implicancia práctica*, el estudio permitió identificar a los obreros municipales que se encuentran contratados bajo el contrato por locación de servicios, así como los derechos fundamentales que están siendo vulnerados por medio de esta forma contractual, por cuanto ello perturba e inquieta el ámbito de protección laboral, el mismo que de manera progresiva han venido siendo reconocida en nuestra legislación, evidenciándose de esta forma un atentado contra los derechos fundamentales que le corresponden al obrero municipal, dejando de lado lo dispuesto en las normativas y legislaciones laborales respectivas y construyendo criterios de forma progresiva en materia de amparo laboral para que pueda prevalecer el carácter garantista de los derechos laborales del obrero municipal. *Valor teórico*, el estudio buscó recopilar fundamentación bibliográfica necesaria respecto al contrato por locación de servicios y la vulneración de los derechos fundamentales de tal manera que se pueda brindar soporte teórico al mismo, para lo cual fue indispensable recoger información de diferentes fuentes externas con la finalidad de realizar un análisis comparativo sobre la fundamentación de diversos autores. De igual manera, fue conveniente presentar como parte del marco teórico las legislaciones y normativas nacionales vinculadas con el tema de estudio con el propósito de brindar sustento legal necesario de tal manera que sea viable la evaluación de las variables. *Utilidad metodológica*, para el desarrollo del estudio fue necesario emplear técnicas de recolección de datos, a través de la aplicación de los instrumentos, con la finalidad de adquirir la información suficiente sobre la problemática en estudio, la misma que estuvo orientada a conocer como él contratados por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros municipales. Asimismo, fue importante realizar un seguimiento efectivo de los procesos de investigación con el propósito de obtener conclusiones certeras y plantear recomendaciones asertivas.

Finalmente, resulta necesario señalar que el estudio estuvo estructurado de los siguientes capítulos descritos a continuación:

Capítulo I “Revisión bibliográfica”, contiene los estudios previos denominados antecedentes, bases teóricas de las variables y definición de términos básicos.

Capítulo II “Material y métodos”, contiene la hipótesis del estudio, sistema de variables, operacionalización, así como el marco metodológico representado por el tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, material y métodos.

Capítulo III “Resultados y discusión”, contiene el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados, siendo estos presentados mediante tablas con su respectiva interpretación, además tales resultados deben discutirse con los antecedentes presentados anteriormente.

Para finalizar, se presentaron las conclusiones en base a los resultados obtenidos, así como las recomendaciones acordes con las conclusiones.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación.

1.1.1. A nivel internacional

Agudo (2020) en su investigación *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato* (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Su finalidad fue analizar y evaluar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo en cuenta sus modalidades y condiciones. La investigación fue descriptiva-exploratoria, la población y muestra se constituyó por 912 y 270 individuos respectivamente, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Conclusiones: El 72% de los colaboradores se encuentran laborando en el régimen operativo, mientras que el 28% de estos se encuentran laborando bajo el régimen LOSEP. Por otro lado, el 74% de los colaboradores asegura que las instituciones no cumplen con las garantías de ascenso, estabilidad y promoción de acuerdo con lo dispuesto por las normas respectivas, demostrando de esta manera la transgresión de sus derechos fundamentales, pues sólo el 58% señala que la norma le brinda estabilidad permanente en el cargo que ocupa. De igual manera, sólo el 62% reconoce que las normas laborales vigentes protegen los derechos de los colaboradores públicos, mientras que el 38% sostiene que existen una serie de vacíos legales que dificultan la correcta aplicación de la norma y, por ende, la vulneración de sus derechos como trabajadores por lo que el 77% de estos requieren la intervención de una autoridad administrativa y judicial para garantizar su protección como la Organización Internacional del Trabajo, puesto que el 73% de los colaboradores no tiene idea sobre dónde acudir y qué derechos reclamar en caso de que se presenten inconvenientes o conflictos que afecten la relación que tiene con la entidad estatal.

Osorio (2018) en su investigación *La protección de la corte constitucional por medio de acción tutela a los derechos fundamentales de los trabajadores frente al Ius Variandi* (Tesis de pregrado). Universidad Libre, Colombia. Su finalidad fue efectuar un análisis de los derechos fundamentales protegidos ante el Ius Variandi. La investigación fue deductiva-analítica, la población y muestra se constituyó por la jurisprudencia concerniente

a los derechos fundamentales laborales, las técnicas e instrumentos utilizados fueron el análisis documental y una ficha de análisis respectivamente. Conclusiones: El Ius Variandi representa una de las facultades que posee el empleador para modificar de manera unilateral las condiciones poco esenciales de un contrato tales como el cambio de ubicación del espacio en donde el colaborador deberá realizar de manera efectiva sus funciones, lo cual podría ocasionar algunos perjuicios al colaborador; modificación de la jornada de trabajo u cambios en el horario laboral; modificación de las funciones que debe desempeñar el colaborador, lo cual podría implicar cambios en la categoría laboral; modificación del sueldo pactado o señalado en el contrato. Por tanto, el abuso del Ius Variandi representaría una evidente transgresión de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores principalmente de la dignidad por cuanto se transgrede las funciones que debe realizar el colaborador respecto al cargo que ocupa dentro de la entidad. Por tal motivo, la acción de tutela puede ser empleada en estos casos con el propósito de que se garantice la arbitrariedad del Ius Variandi para asegurar el respeto de los derechos de los individuos que tienen un vínculo laboral con una institución del Estado.

Astorga (2017) en su investigación *Los derechos fundamentales de los trabajadores (as) del Estado. La aplicación de la tutela laboral* (Tesis de posgrado). Universidad Finis Terrae, Chile. Su finalidad fue analizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los colaboradores de las entidades públicas chilenas. La investigación fue analítica, la población y muestra se constituyó por la jurisprudencia concerniente a los derechos fundamentales laborales, las técnicas e instrumentos utilizados fueron el análisis documental y una ficha de análisis respectivamente. Conclusiones: Existe una serie de categorías en las cuales los colaboradores de instituciones públicas pueden ser acogidos, donde algunos tienen una cantidad más amplia de los derechos de acuerdo con la naturaleza jurídica que se crea con el empleador. En efecto, se percibe pues que los inconvenientes presentados concernientes a los derechos fundamentales se basan principalmente en la ausencia de aptitudes sobre los mecanismos que se debe disponer para asegurar la protección de tales derechos puesto que los que actualmente emplean los trabajadores (reclamos administrativos frente a la Contraloría, recursos de protección, entre otros) no son suficientes; en función a ello, se percibe que la necesidad de adoptar mejoras legislativas que dispongan deberes y sanciones más drásticas. Por tanto, si bien la jurisprudencia cumplió un papel representativo para el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores, se reconoce que la ausencia de una correcta

interpretación por parte de los tribunales en ocasiones no ha ocasionado fallos a favor de los servidores del Estado.

Aguirre (2019) en su investigación *Análisis doctrinal, legal y jurisprudencia de la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile. Su finalidad fue describir los cambios legislativos que se presentaron respecto a los derechos fundamentales de los colaboradores públicos. La investigación fue analítica, la población y muestra se constituyó por la normativa laboral, las técnicas e instrumentos utilizados fueron el análisis documental y una guía de análisis respectivamente. Conclusiones: Tras el análisis de la normativa laboral vigente, así como los argumentos de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, respecto a los derechos fundamentales de los colaboradores, se puede deducir que la aplicación de los procedimientos de tutela de los derechos de los servidores públicos es un tema controversial puesto que la Corte Suprema acogió una serie de derechos asegurados que requiere la adopción de procesos jurisdiccionales tendientes a resguardar los derechos laborales. Por otro lado, en relación con la relevancia de los derechos laborales en el proceso de tutela, se evidencia la existencia de transversalidad entre las autoridades jurídicas sobre la necesidad de hacer extensible los procesos de modo expreso a los servidores estatales. Además, debido a la naturaleza de los derechos fundamentales de los colaboradores públicos en el proceso de tutela es esencial que estos se encuentren protegidos por las instituciones y autoridades competentes de acuerdo con lo establecido en la teoría del Gobierno Chileno, por cuanto su transgresión implica que se efectúe el pago por concepto de indemnización por la falta cometida hacia un funcionario público, siendo este pago considerado como gasto.

Peña (2017) en su investigación *Cumplimiento del contrato colectivo suscrito en el GAD Municipal y el Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Vinces* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Su finalidad fue analizar el cumplimiento del contrato colectivo de los obreros municipales. La investigación fue analítica, la población y muestra se constituyó por la normativa laboral, las técnicas e instrumentos utilizados fueron el análisis documental y una guía de análisis respectivamente. Conclusiones: La ausencia de efectividad en la planificación y organización de las actividades administrativas por parte de las autoridades competentes, así como la ausencia de comunicación con el Sindicato de obreros municipales responsables de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos que les corresponden por obligación de acuerdo a

lo dispuesto en el Código del Trabajo concerniente a la seguridad, salud, etc., ha suscitado que los derechos de los mismos se transgredan debido a que no se está cumpliendo con el pago correspondiente conforme a lo establecido en el mismo, por tal motivo se reconoce la necesidad de crear planes para integrar a las autoridades y obreros con el propósito de crear un adecuado ambiente laboral en donde todas las personas se encuentran satisfechos con el cargo que ocupan. De igual manera, se evidencia que la ausencia de liquidez en el gobierno actual ha ocasionado que no se pueda cumplir con los lineamientos y cláusulas establecidas en los contratos de los colaboradores; por tal motivo, se considera fundamental también que las autoridades jurídicas intervengan como sujeto mediador entre las partes con la finalidad de que se pueda llegar a un acuerdo y se cumpla con lo determinado.

1.1.2. A nivel nacional

Pantoja (2019) en su investigación *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa -Chimbote 2019* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue analizar y estudiar la aplicación de una correcta modalidad contractual. La investigación fue descriptiva -no experimental, la población y muestra se constituyó por 1100 y 132 colaboradores respectivamente, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Conclusiones: El 37% afirma que nunca ha suscrito un contrato con un periodo de tiempo no determinado, permitiendo reconocer que todavía existen colaboradores suscritos a una modalidad contractual inapropiada de acuerdo con lo establecido por norma. Asimismo, el 60% asegura que nunca recibió información clara y oportuna sobre la modalidad del contrato, lo cual dificulta que estos puedan conocer las características más relevantes de esta modalidad. De igual forma, el 75% sostiene que nunca se le dio a conocer sobre que los locadores no gozan de beneficios sociales por la prestación de sus servicios, suscitando de esta manera que estos no cuenten con la información suficiente para exigir el cumplimiento de sus derechos. También, el 71% nunca fue informado sobre los principales elementos del contrato, el 75% manifiesta que casi siempre se le informó que los pagos efectuados a su favor deben ser otorgados por medio de una boleta de pago, el 73% reconoce que nunca se le informó acerca de que los obreros municipales deben estar regulados por el D.L. N°728 y el 53% sostuvo que no se le brindó información sobre el periodo de prueba al que debe encontrarse sujeto por un periodo de tres meses. Por otro lado, el 90% manifiesta que no se le proporcionó

información sobre la protección a la que se encuentran acogidos frente al despido arbitrario después de haber superado el periodo de prueba, mientras que el 84% afirma que no conocer sobre la estabilidad laboral y gran parte de estos reconoce que no conocer sobre los beneficios que puede gozar por su condición.

Cueva (2018) en su investigación *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los policías municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue conocer la manera en la que se presenta la desnaturalización de los contratos. La investigación fue básica con diseño no experimental -descriptiva, la población y muestra se constituyó por 75 y 50 policías respectivamente, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Conclusiones: Se reconoce que el 60% de los colaboradores se siente en desacuerdo respecto a la modalidad de contrato a la cual se encuentra registrado puesto que está informado respecto al alcance del contrato suscrito y reconocen que no es una modalidad contractual formal para los servicios que prestan a la entidad. Asimismo, el 50% asegura sentirse totalmente en desacuerdo sobre el impago de los beneficios sociales que les corresponde por cuanto esta forma de contratar no reconoce un pago económico por concepto de beneficios sociales pues el pago de sus honorarios representa el único pago que deben percibir. De la misma forma, el 48% sostiene que se siente totalmente en desacuerdo sobre el goce de su descanso vacacional debido a que no gozan de tal beneficio, lo cual ocasiona que su estado de salud se vea afectado por la realización continua de sus labores. Por tanto, se reconoce que la desnaturalización de los contratos afecta a los colaboradores debido a que la ausencia de ciertos beneficios a favor de los colaboradores por la prestación de sus servicios vulnera sus derechos laborales tales como la estabilidad laboral, seguridad social, entre otros.

Mendez y Diaz (2018) en su investigación *Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza - 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue conocer en qué medida se desnaturaliza la modalidad contractual en la entidad. La investigación fue descriptiva -no experimental, la población y muestra se constituyó por 50 colaboradores, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación y entrevista, ficha técnica de observación y guía de entrevista respectivamente. Conclusiones: Los entrevistados sostienen que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales de toda persona por cuanto coadyuvan a que puedan gozar de un trabajo digno de manera voluntaria,

dependiente y retribuida, es decir, por la prestación de sus servicios debe recibir un pago remunerativo justo. También, el 96% de los entrevistados aseveran que tienen menos de un año laborando dentro de la entidad, el 76% se encuentra sujeto a una jornada laboral y el 88% señala que se encuentra laborando bajo el mando de un jefe inmediato. Por otro lado, en relación con los beneficios laborales, el 100% manifiestan que no gozan de los beneficios laborales por parte de la entidad. En tal sentido, resulta pertinente mencionar que se pretendió presentar fraude al orden legal, con esta modalidad de contrato tienen naturaleza o está comprendida su regulación en el origen normativo civil, encubriendo de esta forma la relación laboral que comprenda una relación laboral sujeta a la estabilidad laboral de tal manera que el colaborador pueda gozar de los beneficios laborales que le corresponda y no vulnere ninguno de sus derechos por su condición de trabajador.

More (2018) en su investigación *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Perú. Su finalidad fue establecer si la entidad pública es quien propicia la interrupción a los contratos de los colaboradores. La investigación fue explicativa - descriptiva con diseño documental, la población y muestra se constituyó por el acervo documental, las técnicas e instrumentos utilizados fueron el análisis documental y la ficha de análisis documental respectivamente. Conclusiones: La contratación bajo la modalidad de contrato por locación de servicios es de naturaleza civil que presenta una cualidad relevante debido a que el individuo que presta sus servicios no se encuentra en un estado de subordinación hacia el empleador y actúa de forma independiente en la consecución de sus actividades. De la misma forma, el contrato de locación de servicios por la prestación de servicios a instituciones estatales en diversas ocasiones se encuentra desnaturalizada a un contrato de naturaleza laboral con sus cualidades específicas tales como prestación individual, pago remunerativo y subordinación, donde los colaboradores son contratados para llevar a cabo actividades de naturaleza permanente en las distintas entidades estatales. En tanto, se presume pues que las instituciones del sector público contratan a sus colaboradores bajo la modalidad de locación de servicios con la finalidad de reducir los costos laborales como los beneficios sociales y demás costos como EsSalud; también, propician la interrupción laboral de tales trabajadores que se encuentran próximos a cumplir un año de servicio, imposibilitando de esta manera que puedan gozar del derecho al trabajo, así como el derecho fundamental de estabilidad laboral.

Canorio y Unchupaico (2020) en su investigación *Decreto de urgencia N°016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue evaluar la forma en la cual la aprobación del decreto vulnera los derechos de los obreros. La investigación fue básica-interpretativa, la población y muestra se constituyó por 8 abogados especializados en materia laboral y constitucional, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la entrevista y una guía de entrevista respectivamente. Conclusiones: La aprobación del decreto vulnera de manera directa el principio de primacía de la realidad debido a que atribuye a una realidad que no existe al demostrar que la entrada de los colaboradores por concurso público, imposibilitando de este modo que los jueces puedan declarar la desnaturalización de un contrato fraudulento a través de la verificación de los requisitos de la relación laboral, conllevando de esta manera que no pueda ordenarse una reposición laboral, por lo que la normativa contribuye con la manera ilegal de contratar por parte del gobierno. De igual manera, el presente decreto vulnera también el principio de tutela jurisdiccional, irretroactividad de la ley, supremacía constitucional y jerarquía normativa, etc., por cuanto la restitución del cargo se encuentra condicionada, también aquellos casos en los que se encuentra condicionado a un elemento nuevo poco favorable y transgrede los derechos señalados en la constitución. De acuerdo a lo mencionado con anterioridad, se puede concluir que la emisión del decreto de urgencia vulnera los derechos de los trabajadores obreros municipales por cuanto se dispone que aquellas personas que soliciten ser reintegradas a su puesto dentro de la entidad deben haber entrado a un cargo presupuestado por concurso público en el régimen exigido, lo cual transgrede de manera directa la estabilidad laboral de los mismos.

1.1.3. A nivel local

Díaz (2019) en su investigación *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL -San Martín -Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los colaboradores. La investigación fue no experimental, descriptivo-correlacional, la población y muestra se constituyó por 19 contratos, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y análisis documental, así como la guía de cuestionario y ficha de revisión documentaria respectivamente.

Conclusiones: El 78,9% reconoce que por medio del contrato de locación de servicios no garantiza el goce de estabilidad laboral debido a que no se brinda protección al colaborador frente a un posible despido; además, el 78,9% sostiene que sabía que la contratación bajo esa modalidad vulnera el ejercicio de sus derechos como trabajador. De la misma manera, el 94,7% sostiene que registra por medio de un marcador su ingreso y salida de su centro de trabajo, permitiendo deducir de esta manera que el colaborador trabaja bajo un horario laboral establecido, mientras que el 94,7% asevera que labora bajo la supervisión de un jefe inmediato, permitiendo reconocer de esta forma que el colaborador se encuentra bajo inspección y control constante. Así también, el 89,5% considera que en caso de que incumpla una de las cláusulas del contrato de trabajo tales como la jornada de trabajo, cumplimiento efectivo de las actividades, etc., debe sujetarse a una sanción disciplinaria, por lo tanto, se reconoce que el colaborador no se encuentra protegido frente a numerosas circunstancias, por lo que se deduce que no se están cumpliendo sus derechos fundamentales.

Ruiz (2017) en su investigación *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público -Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba - 2017* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue conocer la forma en la que se asocian las variables. La investigación fue descriptivo-correlacional, la población y muestra se constituyó por 48 funcionarios públicos, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y un cuestionario respectivamente. Conclusiones: El 29.17% está contratado bajo la modalidad de CAS -D.L. N°1057, mientras que el 70.83% de los colaboradores se encuentra contratado bajo la modalidad de la Ley Servir -D.L. N°276, por tanto, se deduce que este es un régimen que proporciona los beneficios necesarios para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de los colaboradores por cuanto comprende la naturaleza del contrato para una obra o servicio, donde el plazo puede ser ampliado por las diversas causales objetivas para que se extinga el contrato del trabajo, el cual incluye además la probabilidad de un cese colectivo, proporcionado de esta manera seguridad a los trabajadores frente a las diversas circunstancias que puedan presentarse. Por otra parte, respecto al desempeño de los trabajadores, estos presentan un nivel bueno en un 94% debido a que se sienten satisfechos con los beneficios a los cuales se encuentran acogidos, así como las condiciones que reciben por la prestación de sus servicios. En ese sentido, es conveniente afirmar que la modalidad contractual al cual se encuentra acogido un trabajador municipal se relaciona directamente con el desempeño del mismo en la

realización de sus funciones encargadas visto que el valor del Chi cuadrado fue 10.66, siendo este superior al valor tabular de 9.49; por ello, frente a lo mencionado anteriormente se evidencia que contratación de los trabajadores municipales mediante el CAS representaría una vulneración a sus derechos en la medida en la que no se cumpla con el pago de todos los beneficios a los que se encuentran sujetos tal y como lo dispone la ley o normativa reguladora de la entidad.

Flores (2019) en su investigación *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue establecer la manera en la que se relacionan las variables. La investigación fue no experimental -descriptiva, la población y muestra se constituyó por 62 colaboradores, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Conclusiones: El perfil de puesto de los colaboradores no se está cumpliendo en un 45% debido a que no se identifica ni evalúa de manera previa la capacidad educativa de los trabajadores, destreza, formación y cualidades de los trabajadores de tal manera que se garantice que posea todas las características requeridas. Por otra parte, el 52% asegura que, en función al grado de compensación remunerativa de los trabajadores municipales, no se está cumpliendo puesto que la mayoría de los trabajadores afirman sentirse poco satisfechos con los beneficios que reciben por parte de la entidad respecto a los pagos de la remuneración, así como los beneficios sociales tales como las gratificaciones, horas extras, vacaciones, CTS, entre otros, puesto que, a pesar de que tales trabajadores posean las aptitudes y conocimientos empíricos necesarios para ocupar el cargo que tienen dentro de la entidad. En base a ello, se evidencia que las variables se relacionan de manera directa y significativa en un 55% pues la significancia alcanzó un valor de 0,000 y el coeficiente fue 0,744, lo cual ha permitido aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, siendo esta última en donde se rechaza que las variables se relacionen de forma directa y significativa en el área de estudio.

Soria (2020) en su investigación *Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue analizar de forma comparativa el comportamiento de la variable. La investigación fue no experimental -descriptivo, la población y muestra se constituyó por 20 expedientes, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación y lista de cotejo respectivamente.

Conclusiones: Los procedimientos de carácter laboral en la entidad se realizan de manera ineficiente en un 55%, regular en un 35% y eficiente en un 10% por cuanto no se cumplen de manera efectiva las normas en el seguimiento de las actividades vinculadas con el manejo de los contratos, beneficios aplicables, entre otros. Por otra parte, se evidencia que el seguimiento de los procedimientos laborales se desarrolla de manera regular en un 60%, ineficiente en un 25% y eficiente en un 15% porque no se monitorea y verifica que se cumplan todos los procedimientos. Asimismo, al realizar la comparación de los procedimientos se pudo conocer que existen diversas diferencias significativas en los procedimientos de carácter laboral que siguen las entidades estatales y privadas dentro del ámbito de estudio. En efecto, se considera pertinente destacar que los procesos laborales, principalmente en las entidades estatales, seguidos por las autoridades judiciales son mucho más complejos debido a que requiere de una gran comprensión de las normativas en materia laboral y jurídica de tal manera que se pueda velar en todo momento por el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Angeldones (2017) en su investigación *Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 2017* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Su finalidad fue conocer la manera en la que se relacionan las variables. La investigación fue descriptiva-correlacional-transversal, la población y muestra se constituyó por 106 y 43 colaboradores de la entidad respectivamente, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Conclusiones: El 39.53% de los colaboradores se encuentra contratado bajo la modalidad de locación de Servicios, mientras que el 32.56% está contratado bajo el D.L. N°276 y el 27.91% se encuentra bajo el CAS -D.L. N°1057, quedando en evidencia de esta forma que la modalidad contractual predominante en la entidad es el contrato por locación de servicios con la finalidad de promover que los colaboradores reciban la capacitación necesaria de tal manera que puedan llevar a cabo sus actividades de manera efectiva ante los diversos cambios que puedan presentarse en el mundo laboral, donde la productividad representa un elemento fundamental que contribuye con el crecimiento económico. De la misma forma, respecto al manejo de conflictos por parte de los colaboradores, se evidencia que gran parte de estos se encuentran contratados bajo locación de servicios, lo cual suscita que se sientan poco satisfechos con los beneficios que les proporciona tal modalidad, generando de esta manera que se vulneren ciertos derechos. Frente a tales resultados, se puede llegar a deducir que las variables se encuentran asociadas de forma directa y significativa visto que la

modalidad contractual representa un elemento principal para el grado de compromiso en la prestación de sus servicios, desempeño al momento de cumplir con las funciones, capacidad para resolver conflictos por cuanto origina que algunos trabajadores se sientan más satisfechos que otros sobre el otorgamiento de beneficios en función al régimen al cual pertenecen mientras que otros reconocen que se están vulnerando ciertos derechos que involucra el vínculo laboral.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Contrato por locación de servicios del trabajador obrero

Contrato por locación de servicios

De acuerdo con el Art. 1764 y Art. 1765 del Código Civil Peruano – Decreto Legislativo N°295 (1984) se dispone lo siguiente:

Toda persona que está contratada bajo la modalidad de locación de servicios se encuentra en la obligación, sin necesidad de encontrarse en un estado de subordinación frente al comitente, de prestar sus servicios por un periodo de tiempo específico o prestar un servicio material o intelectual concreto a cambio de un pago de naturaleza económica (p.547).

Por su parte, Jara (2018) indica que:

Es una modalidad contractual a través del cual el locador se encuentra obligado a prestar sus servicios sin necesidad de encontrarse en posición de subordinado frente al comitente, donde sus bases deben estar correctamente definidas la prestación y retribución; no obstante, este vínculo contractual se crea sin necesidad de existir subordinación, siendo ello un elemento o criterio relevante para la relación de trabajo (p.315).

De la misma forma, Mendoza (2017) asevera que:

Esta modalidad de contratación suele ser empleada con el propósito de contar con colaboradores para llevar a cabo las actividades administrativas y de campo donde los puestos de trabajo son de naturaleza permanente, por tal motivo se deduce que los derechos del colaborador están siendo afectados por el derecho laboral puesto que el contrato se encuentra desnaturalizado por sí debido a que

el locador brinda sus servicios de manera eventual respecto a asuntos más puntuales (p.26).

Además, Aguilar (2016) sostiene que:

Mediante esta modalidad se exige al empleado, sin necesidad de tener una condición de subordinación con el empleador, que preste de forma personal y autónoma un servicio material o intelectual por un plazo de tiempo establecido o para desarrollar una tarea específica. Resulta relevante precisar que esta modalidad laboral no exige al empleador el pago respectivo por concepto de gratificaciones, vacaciones, CTS, distribución de utilidades, entre otros (p.77).

Del mismo modo, Yadón (2019) refiere que:

Esta modalidad se presenta cuando una de las partes denominada locador se encuentra en la obligación de llevar a cabo individualmente las actividades que impliquen la prestación de un servicio material o intelectual en beneficio de otra de las partes denominada comitente a cambio de un pago remunerativo; sin embargo, se considera que esta modalidad no debe existir dentro del contexto laboral dado que no permite que el empleado goce de una protección necesaria en la relación laboral (p.110).

Sujetos que participan en el contrato por locación de servicios

Dávila y Fassioli (2020) manifiestan que, en el contrato por locación de servicios, los sujetos que participan en el mismo son los siguientes:

- Comitente, siendo conocido también como locatario, es aquella persona natural o jurídica que requiere los servicios de una tercera persona y a cambio le otorga una retribución económica (Dávila y Fassioli, 2020, p.2).
- Locador, es aquella persona natural o jurídica que ofrece sus servicios de forma individual y voluntaria a cambio de recibir un pago por tal acción (Dávila y Fassioli, 2020, p.2).

Marco histórico del contrato por locación de servicios

Avalos (2017), manifiesta que los antecedentes normativos más antiguos del derecho de trabajo que ha regulado el contrato de locatio conductio operarum (arrendamiento de servicios) para que posteriormente se diseñe el contrato locatio conductio operis

(arrendamiento de obra), donde estas modalidades debían contener los presupuestos de trabajo por cuenta ajena, retribuida y desde una perspectiva de la libertad, así como la igualdad de las partes implicadas. En lo que respecta a la edad media, se percibe que no existieron modificaciones vinculadas con el contrato por locación de servicios lo cual dio origen de esta manera a la relación feudal entre el siervo y propietario, donde los siervos eran considerados como individuos de derecho que tenían un estatus que les exigía trabajar la tierra del feudal y a cambio recibían protección. Con el pasar del tiempo, a mediados del siglo XVIII y XIX, las condiciones laborales y de vida se redujeron a salarios mínimos, excesivas jornadas laborales, condiciones mínimas de higiene y seguridad; sin embargo, continuamente las normas y leyes buscaron que los sistemas de justicia se adecúen a la realidad que se presenta de tal manera que se pueda garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los empleados y contribuir con su buena calidad de vida desde un punto de vista laboral (p.2).

Obrero municipal

De acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (2003), se establece que:

Los obreros municipales son aquellos obreros que prestan sus servicios a un gobierno local a cambio de una retribución económica por el importe pactado previamente entre las partes; así pues, tales trabajadores deben sujetarse al régimen de la actividad privada con la finalidad de reconocer los beneficios y derechos inherentes hacia su persona (p.26).

En tanto, Jara (2018) menciona que:

Es un individuo que presta sus servicios a los gobiernos locales, por lo cual debe ser acogido al régimen privado por tener la condición de servidor público de tal manera que goce de los derechos y beneficios tipificados por ley, no obstante, usualmente los gobiernos suelen acoger a sus obreros en un régimen distinto al establecido por ley, limitando de esta manera algunos beneficios y generando arbitrariedad en el vínculo contractual. Resulta pertinente mencionar pues que los obreros municipales pueden llevar a cabo actividades de limpieza pública, limpieza de locales y plazas públicas, cuidado de áreas

verdes, cuidado de obras y mantenimiento, seguridad ciudadana y demás actividades similares (p.363).

Por su parte, Abarca (2020) señala que:

Son aquellos individuos que se encuentran bajo la condición de obrero municipal son aquellos que prestan sus servicios de manera independiente a una municipalidad, por tanto, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme a lo dispuesto por el TUO del D.L. N°728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que en ninguna circunstancia deben ser contratados para prestar sus servicios bajo el régimen especial de CAS (p.5).

Asimismo, Ferrari (2018) fundamentan que:

Son los empleados que efectúan sus actividades en función a lo asignado por su empleador, siendo en este caso las Municipalidades, con la finalidad de que puedan hacer frente a las necesidades que demanda el Estado para cubrir los requerimientos de los pobladores (p.2).

Por su parte, Rivera (2019) sustenta que:

Son individuos que son contratadas por medio de diversas modalidades de trabajo, bajo un régimen laboral privado, para prestar un servicio específico a una municipalidad a cambio de recibir un pago remunerativo y garantizando que se cumplan los derechos mínimos que les corresponden a los empleados por su condición de tal (p.1).

Aspecto constitucional del obrero municipal

En concordancia con lo referido en el Art. 39 de la Constitución Política del Perú (1993) dispone que todo individuo que labora para una institución u organismos perteneciente al sector público debe estar en todo momento a disposición de los pobladores y, por ende, de la nación de tal manera que se garantice el desarrollo íntegro y bienestar de las personas, así como el respeto por sus derechos fundamentales (p.11).

Campos desarrollados por los obreros municipales

En función a lo dispuesto en el Art. 5 del Decreto Supremo N°017-2017-TR (2017), se establece que los campos en los cuales pueden laborar los obreros municipales son los siguientes:

- Limpieza pública: Comprende las actividades por medio de las cuales se efectúa la limpieza de los espacios públicos, se desarrolla el reciclaje, se trasladan y recogen los residuos sólidos, se fumigan ciertas áreas específicas, entre otras (D. S. N°017-2017-TR, 2017, p.2).
- Áreas verdes: Comprende las actividades por medio de las cuales se garantiza la conservación de los parques, jardines y espacios públicos que contienen amplia vegetación, se ambientan los espacios públicos, se fumigan las especies forestales, etc. (D. S. N°017-2017-TR, 2017, p.2).
- Obras y mantenimiento: Comprende las actividades por medio de las cuales se realiza la mejora de las áreas públicas a través de la pintura y remodelación, construcción o reconstrucción de edificaciones, habilitación de inmuebles tales como infraestructuras y edificaciones, etc. (D. S. N°017-2017-TR, 2017, p.3).
- Seguridad ciudadana: Comprende las actividades por medio de las cuales se proporciona vigilancia y protección a los pobladores, garantiza el orden público dentro de la comunidad, fiscaliza locales y empresas de transporte para identificar irregularidades, etc. (D. S. N°017-2017-TR, 2017, p.3).
- Otros campos: Comprende las actividades por medio de las cuales se sacrifica, iza o corta el ganado, lava las vísceras, almacena y conserva la carne, limpia, mantiene, etc., guía y vigila el cementerio, cuida y limpia los animales y las áreas en la que conviven, limpia y conserva en buen estado los semáforos, etc. (D. S. N°017-2017-TR, 2017, p.3).

Diferencias entre el contrato de locación de servicios y contrato de trabajo

Haro (2014) menciona que las principales diferencias entre el contrato de locación de servicios (Contrato de naturaleza civil) y el contrato de trabajo (Contrato de naturaleza laboral), las cuales se reconocen en función a los siguientes aspectos:

Tabla 1*Diferencias entre el contrato de locación de servicios y contrato de trabajo*

	Contrato de locación de servicios	Contrato de trabajo
Base normativa	Código Civil del Perú	Legislación laboral y demás convenios de la OIT
Plazo de duración	Determinado	Indeterminado o de plazo fijo
Prestación del servicio	No personal y puede valerse de auxiliares y sustitutos	La prestación de servicio debe realizarse estrictamente de manera personal y no puede ser delegado a otra persona
Subordinación	El trabajador no es supervisado por el empleador	El trabajador es supervisado y evaluado de forma directa por el empleador
Denominación de la contraprestación	Retribución sujeta a obligación de carácter civil	Contraprestación afecta a derechos y obligaciones de naturaleza periódica
Comprobante de pago	Factura o recibo por honorarios	Planillas y Boletas de pago
Pagos adicionales	No existe obligación de pago ajeno a la remuneración	Sobrecostos laborales que superan el 60%

Fuente: (Haro, 2014, p.105)**Principios del derecho de trabajo**

Haro (2014) manifiesta que los principios son considerados como lineamientos que se aplican con la finalidad de orientar e inspirar el cumplimiento de la normativa laboral visto que su función informadora busca dar a conocer a los empleadores sobre los cambios que se presentan respecto al derecho de trabajo, su función normativa se orienta a actuar de modo supletorio frente a los vacíos legales que se presentan y su función interpretadora que está enfocada a garantizar que los operadores de justicia puedan interpretar la norma a favor del empleado. En tal sentido, entre los principios destacan los detallados a continuación:

- Principio protector, el cual busca proporcionar defensa a la parte considerada como la más débil dentro de la relación laboral y abarca los subprincipios: i) Indubio pro-operario, cuando en caso de dudas o conflictos sobre lo dispuesto en una determinada norma las autoridades administrativas y judiciales adoptan un comportamiento justo y racional a favor del empleado; ii) La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador, cuando en caso de que existan diversas normativas que pueden ser aplicadas a un caso laboral concreto, las autoridades administrativas y judiciales aplican aquellas que sean más favorables para el empleado; iii) La condición más beneficiosa para el trabajador, cuando en caso de conflictos laborales, las autoridades administrativas y judiciales toman decisiones que proporcionen mayores beneficios y condiciones para el empleado (Haro, 2014, p.33).
- Principio de igualdad de oportunidades, el cual busca garantizar que el trato del empleador sea igualitario, evitando en todo momento que dentro de la relación laboral se cometan acciones de discriminación, distinción, preferencia y demás sucesos negativos. Resulta oportuno mencionar pues que no se vulnerará el trato desigual cuando se presentan como producto de ciertos rasgos particulares del colaborador tales como su capacidad productiva, empeño, etc. (Haro, 2014, p.33).
- Principio de la primacía de la realidad, el cual busca asegurar que debe primar la realidad de los hechos sobre lo presentado de manera formal, por tanto, el elemento válido no será lo que se presente de forma escrita sino las acciones que se realizan; su importancia radica en que contribuye a que la autoridad administrativa resuelva los conflictos laborales que se presentan (Haro, 2014, p.33).
- Principio de continuidad, busca garantizar que los contratos laborales no se agoten por medio de una única vez de la prestación del servicio, sino que esta continúe durante el paso del tiempo, permitiendo de esta forma conservar la relación laboral a favor del empleado hasta el momento en el que se presenten una de las causales que suscite la extinción del contrato (Haro, 2014, p.33).
- Principio de progresividad, busca garantizar que se respete los derechos y condiciones de trabajo de la parte más vulnerable del vínculo laboral (empleado) de tal manera que el empleador no pueda transgredir los mismos, sino conservarlos e incrementarlos en base al crecimiento y mejora progresiva de la capacidad productiva o rendimiento laboral por parte del empleado durante el cumplimiento

de las labores asignadas como parte de la prestación de sus servicios (Haro, 2014, p.33).

- Principio de razonabilidad, busca plantear soluciones asertivas en caso de que se presenten conflictos en el vínculo laboral con la finalidad de que la resolución de tales conflictos se lleve a cabo de manera equitativa, razonable y justa para que ambas partes (empleado y empleador) se sientan satisfechas con la relación laboral que han creado, asegurando en todo momento el cumplimiento de los derechos y condiciones establecidos por los mismos (Haro, 2014, p.33).
- Principio de irrenunciabilidad de derechos, busca impedir que se cometan abusos a la parte más vulnerable de la relación laboral (empleado), por tanto, tal renuncia equivaldría a señalar que el empleado expresa voluntariamente su renuncia a los derechos laborales, realizando una acción nula visto que es una declaración de voluntad contraria al orden público, como es un mandato de orden constitucional (Haro, 2014, p.33).

Evaluación del contrato por locación de servicios del trabajador obrero

Para la evaluación del contrato por locación de servicios del trabajador obrero fue indispensable tener en cuenta la información proporcionada por Código Civil Peruano - Decreto Legislativo N°295 (1984), donde se dispone que es relevante considerar los elementos principales que distinguen al mismo, las cuales se detallan a continuación:

Elementos

Está constituida por una serie de cualidades que caracterizan a esta modalidad contractual, las mismas que permiten diferenciarlas de las demás, por cuanto hacen referencia a sus elementos principales. Entre los principales elementos resaltan las siguientes:

- Prestación del servicio: El comitente necesita que el locador preste sus servicios de modo presencial, así también, en caso de que se encuentre establecido en el contrato entre las partes, el locador podrá recibir el soporte de terceras personas para la ejecución de sus actividades (Decreto Legislativo N°295, 2014, p.547).
- Remuneración: El comitente deberá encontrarse obligado a proporcionar al locador un pago remunerativo como retribución por la ejecución de sus actividades; sin embargo, en caso de que no se haya determinado por las partes el importe del pago, será necesario que se establezca las condiciones que se deben tener en cuenta al momento de prestar los servicios. Cabe precisar también que, en aquellos casos en

los que la modalidad contractual se encuentra desnaturalizada, los trabajadores podrán recibir como parte de sus beneficios sociales las gratificaciones, vacaciones e indemnización por despido arbitrario (Decreto Legislativo N°295, 2014, p.547).

- No subordinación: El contrato se valida con la firma de las partes; en tal sentido, se precisa que el locador no se deberá encontrar en una situación de subordinación al estar en una posición de obligado para prestar sus servicios al comitente a cambio de un pago contributivo por el mismo. Para determinar si existe subordinación es importante evaluar si el locador está sujeto a un horario de trabajo, monitoreo y control constante en el desempeño de sus actividades, entre otros (Decreto Legislativo N°295, 2014, p.548).

1.2.2 Vulneración de los Derechos fundamentales

Derechos fundamentales

Para Saco (2017), los derechos fundamentales:

Son aquellos que se encuentran ligado a la naturaleza y dignidad de todo ser humano, inherente al sujeto; por tanto, su reconocimiento positivo puede ser presupuesto desde el momento de su exigibilidad como limitación al accionar del gobierno, en ese sentido, su connotación permite garantizar que el trabajador pueda contar con la estabilidad laboral frente a un posible despido sin causa justificada, así como gozar del derecho fundamental de seguridad social para que pueda sentirse seguro ante posibles contingencias (p.18).

De acuerdo con Navarrete (2017), estos derechos:

Son conocidos también como laborales inespecíficos que localizan su eficacia a la luz del Art. 38 de la Constitución por cuanto establece que todos los ciudadanos y personas en general se encuentran en la obligación de asegurar el respeto, cumplimiento y defensa de lo dispuesto en el presente artículo, al igual que lo tipificado en el Art. 1 (p.34).

Por su parte, Calderón (2015) infiere que

Representan un eje transversal que engloba todas las ramas del orden jurídico que están enfocados a asegurar el núcleo esencial de la libertad de autodeterminación, siendo considerados además como obligaciones coactivas para el gobierno debido

a que fomentan la creación y conservación de un espacio apropiado para consolidar los derechos individuales (p.36).

De igual manera, Livellara (2015) menciona que:

Son derechos que se encuentran dispuestos en las normativas correspondientes, dentro de las cuales abarca una serie de criterios dignos y equitativos, jornadas limitadas, descansos y vacaciones remuneradas, participación de la rentabilidad, pago remuneración justo, estabilidad laboral, libertad sindical, derecho de huelga, protección contra el despido, etc. (p.10).

Por último, Terrasa (2017) fundamenta que:

Son aquellos atributos y derechos humanos que se encuentran dispuestos en la ley fundamental y superior de un país, los cuales permiten que la persona pueda desarrollar una vida digna y posea las garantías individuales a las que se encuentran sujetas todas las personas (p.161).

Marco histórico de los derechos fundamentales

La aparición de los derechos fundamentales se dio en la edad media, donde en ese entonces presentaban cualidades subjetivas y faltaba una base lógica que permita referirnos a los derechos fundamentales como tales. Así pues, los precedentes de la época medieval tenían una naturaleza paccionada o contractual y, frente a excesos e intromisiones de la autoridad se da origen a las quejas y reclamos de la parte obrera debido al abuso de poder por parte de sus jefes. Posteriormente, los derechos fundamentales fueron comprendidos como aquellos derechos individuales que posee una persona, los cuales son influidos por la concepción del derecho natural considerando que las personas tienen una facultad anterior en la formación del Estado. Así pues, la denominación de derechos fundamentales como tal se remonta a los años 70, por cuanto en Francia se especuló sobre el Droits Fondamentaux, el cual fue conducido de manera directa a establecer los derechos del hombre y ciudadano en 1789, donde precisaban que los derechos buscaban asegurar la igualdad entre los ciudadanos de tal manera que estos puedan acceder a un cargo dentro de una entidad política o pública. Seguidamente, durante el siglo XIX, la lucha por el cumplimiento de los derechos fundamentales está orientada a la conquista de los derechos de carácter social, económico y cultural de las personas con la finalidad de asegurar el libre trabajo, libertad de sindicalización, sufragio, entre otros. Asimismo, se abandonó el proceso

para formular tales derechos por medio de Declaraciones para que estos sean presentados en la constitución de un Estado, por lo que dejaron de ser simples enunciados programáticos y fueron incorporados a la normativa jurídica fundamental de cada uno de los países. De igual manera, después de la segunda guerra mundial se obligó a hacer efectivo tales derechos en la Constitución de Francia de 1958, Constitución de Italia en 1947 y Constitución de Alemania en 1949, junto con la creación de nuevos convenios y tratados internacionales que velen por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Landa, 2013, p.103).

Instrumentos internacionales que reconocen los derechos fundamentales

Haro (2014) fundamenta que existen una serie de instrumentos a nivel internacional que buscan reconocer el cumplimiento de los derechos de las personas, dentro de las cuales resaltan las siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos: Según el Art. 23 se establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, así como a ser libres de escoger el trabajo que quieren bajo ciertas condiciones igualitarias, evitando en todo momento tratos discriminatorios o poco satisfactorios y asegurando que el trabajador pueda gozar de los beneficios que le corresponden por su condición como tal. Asimismo, en el Art. 24 reconoce que los trabajadores tienen derecho a descanso y disfrutar su tiempo libre, fijándose además el goce del tiempo libre (Haro, 2014, p.43).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Según el Art. 6 se establece que toda persona tiene derecho a ganarse la vida por medio del trabajo libre, donde el Estado debe tomar las medidas necesarias para asegurar que se cumplan los derechos laborales del trabajador. Por otra parte, según el Art. 7 se determina que toda persona debe gozar de ciertos beneficios por la prestación de sus servicios dentro del marco de la relación laboral, además debe contar con las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Así también, según el Art. 8 se dispone los derechos a los que se encuentran los trabajadores, dentro de los cuales destaca principalmente el derecho al sindicato y huelga (Haro, 2014, p.43).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es un organismo especializado cuyo propósito es velar por el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores, se encuentra conformado por diversas autoridades de gobiernos que buscan

garantizar que la relación laboral creada entre el empleado y empleador sea buena y equitativa (Haro, 2014, p.43).

Evaluación de la vulneración de los derechos fundamentales

Para la evaluación de la vulneración de los derechos fundamentales fue indispensable tener en cuenta la información proporcionada por Saco (2017), quien clasifica a tales derechos de la siguiente forma:

Estabilidad laboral

Es uno de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores de conservar su empleo siempre y cuando no se configure ninguna de las causales de extinción del vínculo laboral normados por ley. En efecto, la estabilidad laboral puede ser aplicada en los siguientes contextos:

- Estabilidad laboral de entrada: Se presenta en aquellos casos mediante los cuales se otorga preferencia por la contratación por un periodo de tiempo indeterminado, brindando de esta forma un rol secundario a la contratación de forma temporal.
- Estabilidad laboral de salida: Se presenta en aquellos casos en donde se prohíbe el despido arbitrario, pueden presentarse las siguientes modalidades:
 - i) Modalidad absoluta, en caso de que la decisión arbitraria sea considerada nula, suscitando de esta forma que el trabajador exija que se cumpla el derecho de reposición al cargo después de haber presentado los medios de prueba necesarios.
 - ii) Modalidad relativa, en caso de que se reconozca el efecto extintivo a la decisión emitida por el empleador, por lo que el trabajador sólo tiene el derecho de exigir un pago por indemnización después de haber presentado los medios de prueba suficientes.

Seguridad social

Es uno de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores para contar con protección frente a posibles enfermedades, accidentes o demás situaciones que podrían poner en peligro el bienestar del mismo, previendo también la entrega de licencias, prestación por invalidez, entre otros. Así pues, la seguridad social puede ser evaluada en base a lo siguiente:

- Prestación de salud: Con la finalidad de garantizar la integridad e integridad física y psicológica del trabajador mediante la prevención, recuperación y rehabilitación del trabajador frente a una contingencia como un accidente, enfermedad.
- Fondo de pensiones: Con la finalidad de asegurar que el trabajador cuente con un fondo económico cuando se encuentre en una condición de jubilado, inválido, con la finalidad de contribuir con el mantenimiento de su calidad de vida.

1.3. Definición de términos básicos

Beneficios sociales: Son aquellos conceptos que perciben los colaboradores de una empresa o entidad por su condición, puede tener una naturaleza remunerativa o no remunerativa y expresado en efectivo o especies (Haro, 2014, p.98).

Condiciones de trabajo: Abarca una serie de aspectos que se presentan en el entorno laboral tales como el pago remunerativo, beneficios sociales, seguridad, ambiente de trabajo, entre otros (Arévalo, 2016, p.132).

Contrato de trabajo: Es un convenio que se realiza entre dos partes (empleado y empleador) con la finalidad de asegurar que durante la prestación del servicio se cumpla con las condiciones estipuladas en el mismo (Arévalo, 2016, p.132).

Derechos fundamentales: Son aquellos derechos inherentes que posee una persona, los cuales se encuentran dentro del ordenamiento jurídico de una nación, siendo esta su Constitución (Navarrete, 2017, p.34).

Desnaturalización: Es un motivo de invalidez dispuesto por ley presentada en aquellos casos en los que las partes firmaron un contrato, donde el propósito real del contrato fue ocultar el contrato de naturaleza indeterminada (Jara, 2018, p.364).

Despido: Es una acción unilateral y recepticia que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual debe ser debidamente informada al empleado y sustentada bajo una causa justa y razonable (Navarrete, 2017, p.34).

Estabilidad laboral: Es considerado como un derecho que posee el trabajador con la finalidad de conservar su puesto de trabajo siempre y cuando no se configure ninguna de las causales a través de las cuales se puede extinguir el vínculo laboral tipificado por ley (Valderrama, et ál., 2016, p.172).

Igualdad: Es un principio que permite exigir que las personas puedan ser tratadas de manera igualitaria en aquellos casos en los que exista una situación de igualdad, evitando en todo momento que se presente un hecho diferenciado (Valderrama, et ál., 2016, p.213).

Jornada de trabajo: Está referido al tiempo en donde el empleado debe realizar sus actividades como parte de un vínculo laboral, por tanto, el empleado queda a disposición del empleador para que preste sus servicios a cambio de una retribución (Jara, 2018, p.363).

Principio: Es considerado como un enunciado normativo que busca condicionar y orientar el entendimiento del ordenamiento jurídico de tal manera que este pueda ser aplicado e integrado de manera efectiva para la creación de nuevas normativas (Valderrama, et ál., 2016, p.299).

Régimen laboral: Se encuentra constituido por una serie de normativas orientadas a regular general o específicamente las condiciones de naturaleza laboral de las diversas actividades, donde se establecen los distintos deberes y derechos a los que se deben sujetar las partes que comprenden una relación laboral (Valderrama, et ál., 2016, p.334).

Relación de trabajo: Está referido al vínculo o trato entre dos personas (empleado y empleador) desde el momento en el que ambos acuerdan la prestación de un servicio a cambio de una retribución económica, fijando además una serie de condiciones a los que ambos se sujetarán durante la duración de esta relación (Jara, 2018, p.363).

Seguridad social: Es un derecho fundamental que busca asegurar que la persona que mantiene un vínculo laboral con otra pueda acceder a los servicios médicos con la finalidad de contribuir con su protección y resguardo de su integridad y bienestar (Valderrama, et ál., 2016, p.358).

Trabajador público: Es un sujeto que directa e individualmente realiza ciertas actividades a favor de una institución pública, por lo que recibe una manera remunerada en función a las condiciones que el régimen establezca deberá cumplir con sus obligaciones a favor de su empleado (Valderrama, et ál., 2016, p.381).

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis

Hi: Se vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral.

2.2. Sistema de variables

Variable 1: Contrato por locación de servicios del trabajador obrero

Toda persona que está contratada bajo la modalidad de locación de servicios se encuentra en la obligación, sin necesidad de encontrarse en un estado de subordinación frente al comitente, de prestar sus servicios por un periodo de tiempo específico o prestar un servicio material o intelectual concreto a cambio de un pago de naturaleza económica (Código Civil Peruano, 1984, p.547).

Variable 2: Vulneración de los derechos fundamentales a la seguridad social y estabilidad laboral

Son aquellos derechos que se encuentran ligado a la naturaleza y dignidad de todo ser humano, inherente al sujeto; por tanto, su reconocimiento positivo puede ser presupuesto desde el momento de su exigibilidad como limitación al accionar del gobierno, en ese sentido, su connotación permite garantizar que el trabajador pueda contar con la estabilidad laboral frente a un posible despido sin causa justificada, así como gozar del derecho fundamental de seguridad social para que pueda sentirse seguro ante posibles contingencias (Saco, 2017, p.18).

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Contrato por locación de servicios	El contrato por locación de servicios fue evaluado en función a sus elementos más relevantes, para ello se tuvo que aplicar una guía de análisis.	Elementos	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación del servicio - Remuneración - No Subordinación 	Significativamente bajo
Vulneración de los derechos fundamentales	Los derechos fundamentales fueron evaluados en función al derecho de estabilidad laboral y seguridad social, para ello se tuvo que aplicar una guía de análisis.	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral de entrada - Estabilidad laboral de salida 	Significativamente medio
		Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación de salud - Fondo de pensiones 	Significativamente alto

Nota: Elaboración propia

2.4. Tipo y nivel de investigación

2.4.1 Tipo de investigación

El estudio estuvo orientado a un enfoque mixto, por cuanto se tuvieron que seguir una serie de procedimientos sistemáticos, empíricos y críticos durante el desarrollo del estudio con la finalidad de recolectar y analizar datos cuantitativos y cualitativos de modo que puedan ser integrados y discutidos conjuntamente para posteriormente realizar inferencias (Valderrama, 2016, p.325). Bajo esa perspectiva, se tuvieron que aplicar guías de análisis para recolectar una serie de datos para que puedan ser representadas cuantitativamente y guías de entrevista para recolectar datos cualitativos de tal manera que se pueda tener una visión más amplia sobre la forma que se presenta la problemática que gira en torno al contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de sus derechos fundamentales dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín.

De igual manera, la investigación fue de tipo aplicada debido a que buscó brindar un aporte teórico que permita solucionar las deficiencias o falencias que suscitaron la problemática en estudio de tal manera que se proporcione soluciones prácticas a través del planteamiento de recomendaciones que se encuentren direccionados a bienestar a la sociedad (Valderrama, 2016, p.164). Por tal motivo, en el estudio se ha pretendido mejorar la situación actual que afrontan los obreros municipales a través de las recomendaciones propuestas a las autoridades competentes de la Municipalidad Provincial de San Martín, velando de esta forma por la integridad y bienestar de tale obreros; por lo cual, en una primera instancia, se tuvo que determinar cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

2.4.2 Nivel de investigación

La investigación presentó un nivel descriptivo, por cuanto se ha orientado a evaluar los sucesos, cualidades o procedimientos que se presentan en torno a la problemática observada; es decir, pretende únicamente recopilar datos de forma independiente sobre las variables a las cuales engloba el estudio (Valderrama, 2016, p.168). En efecto, inicialmente el estudio se enfocó a recoger información relevante concerniente sobre las cualidades, componentes, elementos y demás aspectos relevantes que caracterizan al contrato por locación de servicios y los derechos fundamentales de los obreros municipales,

enfocándose específicamente en el derecho a la estabilidad laboral y seguridad social, todo esto con la finalidad de que el comportamiento de ambas variables puedan ser medido o evaluado tal y como se presentan en la Municipalidad Provincial de San Martín.

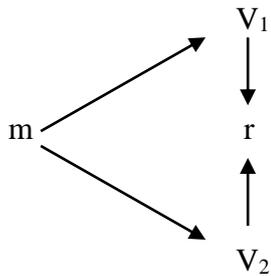
2.5. Diseño de investigación

El estudio presentó un diseño correlacional - no experimental de corte longitudinal, por lo que Carrasco (2015) refiere “Una investigación correlacional que busca conocer el grado de relación que existe entre una variable y otra, es decir, analizar la forma en la que se comporta una variable en función al comportamiento de la otra” (p.73). En tal sentido, en el estudio se ha tenido como finalidad conocer cómo y en qué grado se relaciona el contrato por locación de servicios y la vulneración de los derechos fundamentales, previa medición o evaluación individual de cada variable, siendo esta prueba de correlación sustentada en una hipótesis y sometida a prueba.

Así también, menciona “Los estudios no experimentales pretenden estudiar las variables que constituyen la problemática, sin embargo, estas no deben ser manipuladas de forma intencional por los investigadores y sólo deben estudiarse en su estado natural” (p.71). Se ha efectuado un estudio retrospectivo debido a que se analizó la forma en la que se presentaron los acontecimientos que componen la problemática antes de haber desarrollado la presente investigación. Por tanto, los investigadores tuvieron que identificar los hechos o fenómenos asociados con la contratación por locación de servicios y vulneración de los derechos fundamentales tal y como se presentan en Municipalidad Provincial de San Martín.

Del mismo modo, asevera “Las investigaciones longitudinales se orientan a evaluar sus variables en diferentes momentos con la finalidad de conocer la forma en la que se comportan a través del tiempo” (p.73). En efecto, se tuvo que contar con información relevante respecto a los hechos acontecidos en la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020 con el propósito de que se efectúe un análisis de los cambios y acontecimientos presentados asociados con la problemática estudiada ocurridos a lo largo del tiempo de modo que se puedan identificar sus factores determinantes y consecuencias.

En función a lo descrito brevemente, el esquema que ha representado la investigación fue el siguiente:



Donde

m = Muestra

V1 = Contrato por locación de servicios del trabajador obrero

V2 = Vulneración de los derechos fundamentales

r = Relación

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Se encuentra constituido por todos aquellos elementos que presentan ciertos criterios o cualidades que los vuelven semejantes entre sí, donde tales elementos coadyuvan con el análisis de la problemática en estudio, por cuanto, a través de estos se podrá extraer la información necesaria para plantear las conclusiones de modo certero (Palomino et ál., 2015, 139). Así pues, en el estudio se consideró como población a todos los contratos de los obreros municipales que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, así como los especialistas en materia laboral.

2.6.2. Muestra

Es un fragmento representativo de la población puesto que se compone por ciertos elementos seleccionados en función a ciertas especificaciones claras de tal manera que el investigador disponga del medio necesario para recoger datos relevantes (Palomino et ál., 2015, 141). Por tal motivo, para determinar la cantidad de contratos que formaron parte de la muestra fue necesario emplear la fórmula presentada a continuación:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

$$Z= 1.64$$

$$E= 0.1$$

$$p= 0.6$$

$$q= 0.4$$

$$N= 66$$

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1.64)^2(0.6)(0.4)(66)}{(0.1)^2(66 - 1) + (1.64)^2(0.6)(0.4)}$$

$$n = \frac{(2.6896)(0.24)(66)}{(0.01)(65) + (2.6896)(0.24)}$$

$$n = \frac{42.603264}{1.30}$$

$$n = 33$$

Por tanto, después de haber desarrollado la fórmula con los valores que corresponden, en el estudio se consideró como muestra a 33 contratos de los obreros municipales (contrato por locación de servicios) que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020.

Muestreo

En la investigación se ha empleado el muestreo probabilístico aleatorio simple para determinar la cantidad de contratos escogidos como sujetos muestrales, el mismo que requiere la aplicación de una fórmula estadística para determinar la cantidad de elementos o sujetos que van a conformar la muestra, por lo cual todos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados. Sin embargo, para seleccionar los especialistas en materia laboral a ser entrevistados se ha empleado el muestreo no probabilístico por conveniencia dado que los sujetos entrevistados fueron escogidos por los propios investigadores en base a la accesibilidad y proximidad (Otzen y Manterola, 2017).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Análisis documental: Es el proceso mediante el cual se procede a analizar documentos tales como revistas, libros, informes, normativas, entre otros, con el propósito de recopilar y registrar datos o características relevantes que caracterizan a los mismos (Ñaupas, et ál., 2018, p.288).

Entrevista: Es aquella actividad a través de la cual se obtendrá información de forma directa y clara respecto a ciertos hechos o sucesos que forman parte de la problemática en estudio, por cuanto la persona entrevistada deberá dar a conocer su percepción sobre ello (Ñaupas, et ál., 2018, p.294).

2.7.2. Instrumentos

Guía de análisis documental: Por medio de la aplicación de este instrumento, los investigadores pudieron recoger los componentes más resaltantes de los documentos analizados en función a sus necesidades de información, siendo en este caso los elementos de los contratos por locación de servicios de los obreros municipales con la finalidad de conocer si se están vulnerando los derechos fundamentales de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Guía de entrevista: La aplicación de este instrumento permitió que los investigadores puedan conocer la percepción de los 5 especialistas en materia laboral respecto a la contratación de los obreros municipales bajo el contrato por locación de servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, y la manera en la que esta podría vulnerar sus derechos fundamentales.

Validez

Con la finalidad de proporcionar validez a los instrumentos fue fundamental que estos sean validados por 3 especialistas en materia de investigación, quienes según las aptitudes evaluaron la claridad, objetividad, suficiencia, intencionalidad, coherencia y demás criterios que poseen los instrumentos con la finalidad de emitir una opinión clara y precisa respecto a la viabilidad de su aplicación de tal manera que se pueda continuar con el desarrollo de la presente investigación referida al contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad

Provincial de San Martín. Además, resulta importante señalar que los especialistas validadores fueron: Rolando Pichen Avila, Luis Abel Flores Ruiz y Grecia Velásquez Pintado.

2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con la finalidad de procesar y analizar los datos recopilados fue necesario iniciar con la aplicación de los instrumentos, previamente validados por los especialistas en materia de estudio. Seguidamente, se organizaron los datos extraídos de la muestra para que puedan ser tabulados y presentados de forma ordenada por medio de tablas o gráficos, según corresponda, a través del uso del programa de Microsoft Excel. En último lugar, se ha comprobado si las hipótesis planteadas son ciertas o falsas para proceder con la formulación de las conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones ante la problemática percibida en el ámbito de estudio.

2.9. Materiales y métodos

2.9.1 Materiales

Para la ejecución del estudio, los investigadores usaron distintos materiales, principalmente normas y leyes vinculadas con el tema de investigación, así como libros y revistas a través de los cuales se extrajo información relevante sobre las variables de tal manera que se pueda proporcionar el soporte bibliográfico necesario. De la misma forma, fue indispensable que los investigadores utilicen recursos materiales que contribuyan con la realización del estudio.

2.9.1 Métodos

Para el desarrollo del estudio fue indispensable emplear las normativas y leyes laborales vigentes que regulan la relación que existe entre el empleador y empleado con el propósito de conocer su debida aplicación. Además, se utilizó el método analítico, por cuanto los investigadores tuvieron que reconocer y analizar los sucesos que se han evidenciado como parte de la problemática de tal manera que puedan obtener los conocimientos necesarios para reforzar las aptitudes de estos. De igual manera, el uso del método sintético por parte de los investigadores permitió efectuar un razonamiento de los elementos y componentes de las variables en estudio de modo que su evaluación pueda realizarse efectivamente.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

O.1: Analizar el contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Para el desarrollo del presente objetivo resulta necesario conocer la cantidad de trabajadores obreros que fueron contratados por locación de servicios, tal y como se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 3

Contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020

		Beneficios sociales		Horario de trabajo		Supervisión de jefe inmediato	
		C	%	C	%	C	%
2018	Sí	-	0%	10	29%	33	94%
	No	35	100%	25	71%	2	6%
	Total	35	100%	35	100%	35	100%
2019	Sí	-	0%	4	40%	6	60%
	No	10	100%	6	60%	4	40%
	Total	10	100%	10	100%	10	100%
2020	Sí	-	0%	-	0%	-	0%
	No	21	100%	21	100%	21	100%
	Total	21	100%	21	100%	21	100%

Fuente: Información obtenida mediante la guía de análisis documental

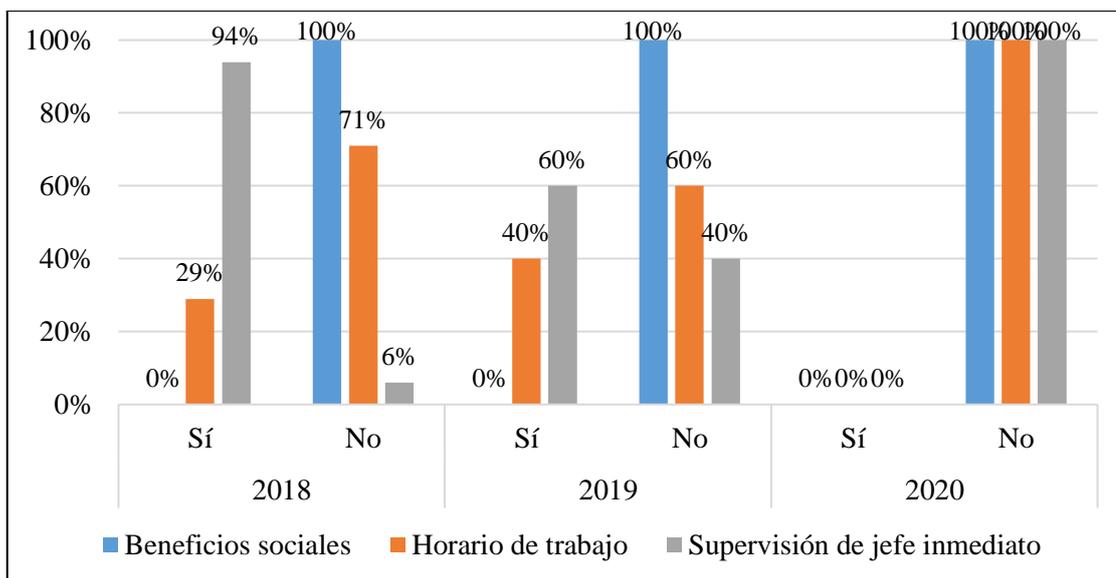


Figura 1. Contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 3 y Figura 1, se observa que 35, 10 y 21 personas fueron contratadas como obreros bajo la modalidad de locación de servicios por parte de la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020; sin embargo, se reconoce que la modalidad contractual fue desnaturalizada durante los años 2018 y 2019 debido a que, si bien es cierto la naturaleza del contrato establece que no se debe otorgar beneficios sociales a favor de los obreros municipales por la prestación de sus servicios y sólo reconoce el importe de retribución económica a pagar por la prestación del servicio, no se detallaron de forma específica las funciones que deben llevar a cabo y algunos de los obreros se encontraron sujetos a un horario de trabajo definido y la supervisión de una unidad o sub gerencia de la Municipalidad con la finalidad de garantizar el debido cumplimiento de los servicios para los cuales fueron contratados, reconociéndose así la evidente desnaturalización del contrato al no presentar sus elementos (libertad del horario de trabajo, insubordinación).

O.2: Conocer los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Tabla 4

Nivel de protección de los derechos fundamentales

Escala de la variable	Desde	Hasta	C	%
Significativamente bajo	7	8	33	100%
Significativamente medio	9	11	0	0%
Significativamente alto	12	14	0	0%
Total			33	100%

Fuente: Información obtenida mediante la guía de análisis documental

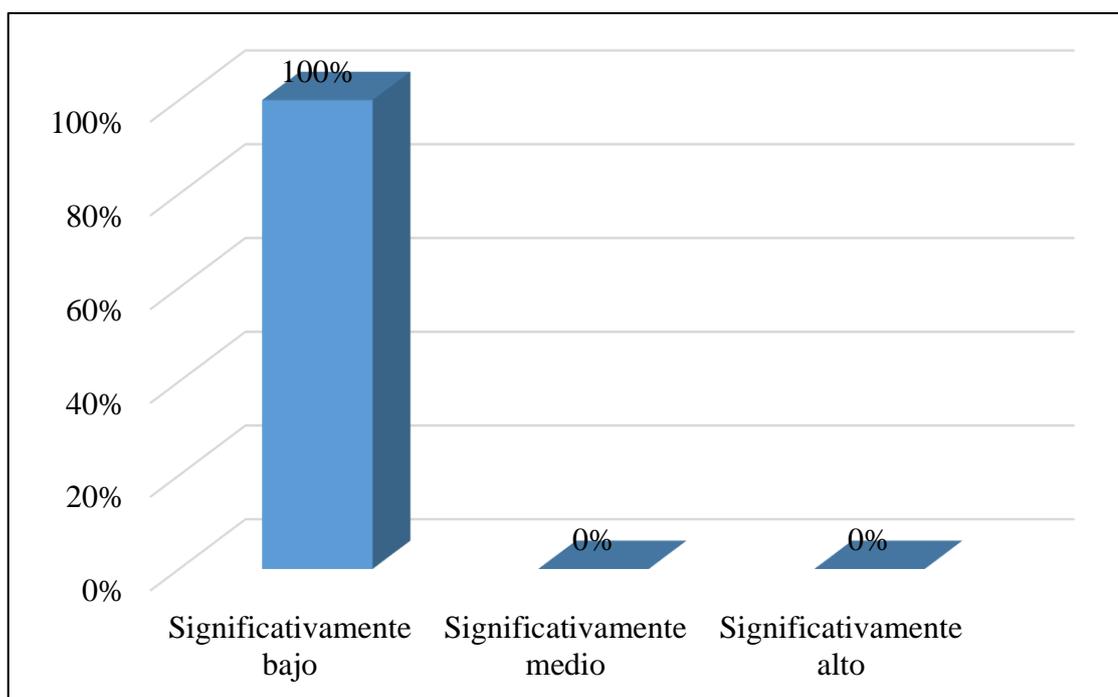


Figura 2. Nivel de protección de los derechos fundamentales

Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 4 y Figura 2, se observa que el nivel de protección de los derechos fundamentales es significativamente bajo en el 100% de los contratos de locación de servicios correspondientes a la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020. Esto debido a que, a pesar de que en el contrato se establece que el tiempo para la prestación del servicio y remuneración, por su propia naturaleza no se otorgan beneficios sociales a favor del obrero municipal ni se determina las funciones específicas que debe llevar a cabo, encontrándose además subordinado al

horario y lugar dispuesto por una unidad o subgerencia municipal para prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Tabla 5

Nivel de protección del derecho a la estabilidad laboral

Escala de la variable	Desde	Hasta	C	%
Significativamente bajo	4	4	0	0%
Significativamente medio	5	6	33	100%
Significativamente alto	7	8	0	0%
Total			33	100%

Fuente: Información obtenida mediante la guía de análisis documental

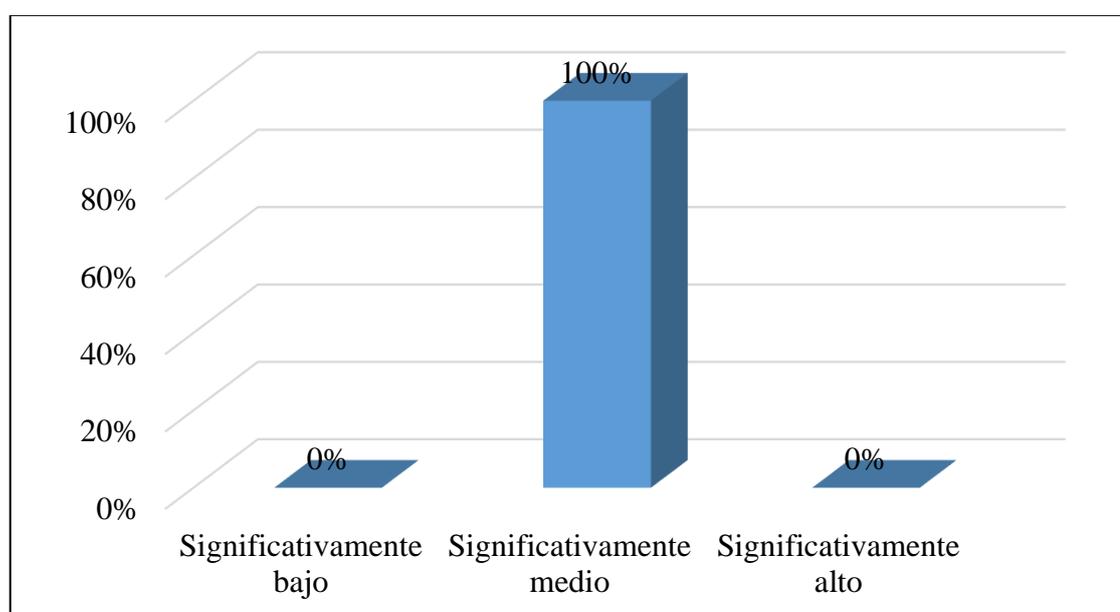


Figura 3. Nivel de protección del derecho a la estabilidad laboral

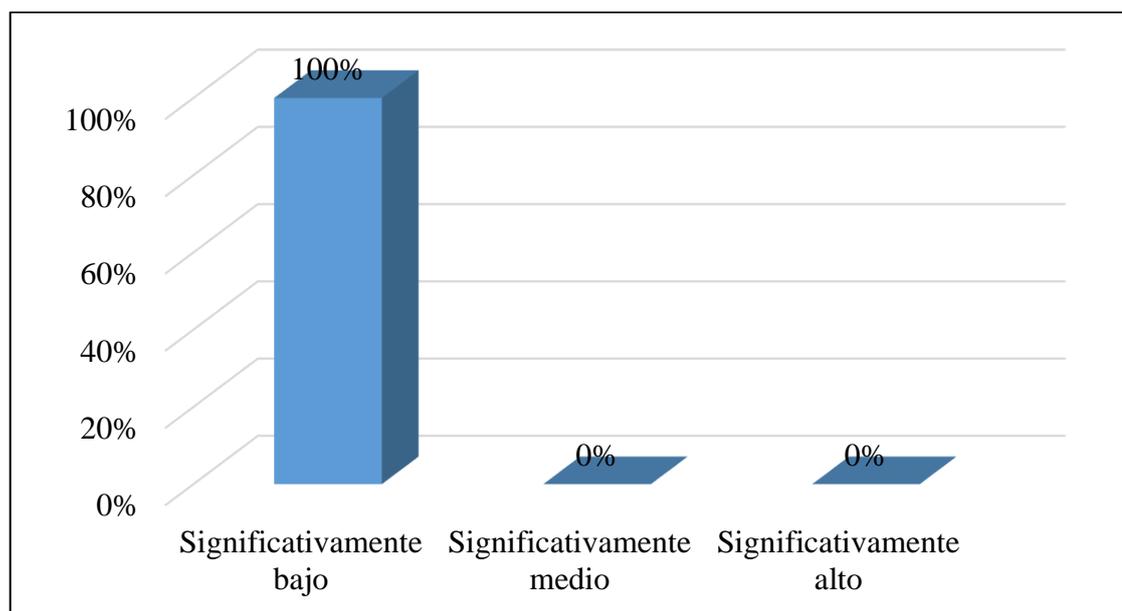
Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 5 y Figura 3, se observa que el nivel de protección del derecho a la estabilidad laboral es significativamente medio en el 100% de los contratos de locación de servicios correspondientes a la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020. Estos resultados se deben a que, si bien es cierto en el contrato se determina el importe remunerativo que va a percibir el obrero y el periodo de la prestación del servicio, no se constata que estos cuenten con los medios de protección necesarios frente a un despido sin debida causa o justificación, por lo cual ello impide asegurar la permanencia del obrero municipal en el puesto de trabajo.

Tabla 6*Nivel de protección del derecho a la seguridad social*

Escala de la variable	Desde	Hasta	C	%
Significativamente bajo	3	3	33	100%
Significativamente medio	4	4	0	0%
Significativamente alto	5	6	0	0%
Total			33	100%

Fuente: Información obtenida mediante la guía de análisis documental

**Figura 4.** Nivel de protección del derecho a la seguridad social**Interpretación**

En concordancia con lo detallado en la Tabla 6 y Figura 4, se observa que el nivel de protección del derecho a la seguridad social es significativamente bajo en el 100% de los contratos de locación de servicios correspondientes a la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020. Estos resultados se deben a que en ninguno de los contratos por locación de servicios se ha evidenciado que el obrero municipal está asegurado en una entidad prestadora de salud o tuvo un aporte a su fondo de pensiones de tal manera que pueda tener un soporte frente a cualquier situación o circunstancia que pueda afectar su bienestar físico durante y después de la prestación del servicio.

Adicionalmente a las tablas y figuras presentadas anteriormente, se considera pertinente hacer énfasis en las respuestas dadas por los especialistas en materia laboral que fueron

entrevistados, por cuanto infieren que la modalidad contractual por locación de servicios a las cuales están sujetos los obreros municipales vulnera en gran medida los derechos fundamentales como la estabilidad laboral, puesto que el obrero puede ser despedido en cualquier momento, impidiendo de esta forma que pueda contar con los recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y subsistir; además, vulnera la seguridad social al no brindar atención médica en beneficio del trabajador y no brinda protección ante las contingencias presentadas asociadas a la invalidez y vejez; por tal motivo se reconoce que esta modalidad contractual limita el otorgamiento de una serie de beneficios a favor del obrero municipal que es contratado por la Municipalidad.

O.3: Identificar la relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Tabla 7

Relación entre contrato por locación de servicios y vulneración de los derechos fundamentales

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.313	4	.035
Razón de verosimilitud	9.521	4	.049
Asociación lineal por lineal	7.837	1	.005
N de casos válidos	33		

Fuente: SPSS 28

Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 5, se observa que existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, por cuanto el nivel de significancia arrojó un valor menor a 0.05 ($p=0.035$) con 4 grados de libertad ($gl=4$), donde el nivel de confianza fue $(1-\alpha=.90)$.

Seguidamente, se presenta la hipótesis en estudio:

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Ho: No existe relación significativa entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Regla de decisión

- ✓ Si Chi^2 calculado $<$ Chi^2 tabulado \longrightarrow Se acepta Hi
- ✓ Si Chi^2 calculado \geq Chi^2 tabulado \longrightarrow Se rechaza Ho

Tabla 8

Decisión Chi-cuadrado

Contrato por locación de servicios y vulneración de los derechos fundamentales	gl	Chi ² calculado	Nivel de significancia	1- α	Chi ² tabulado	Decisión
	4	10.313	.035	0.90	9.49	Se rechaza Ho y se acepta Hi

Fuente: SPSS 28

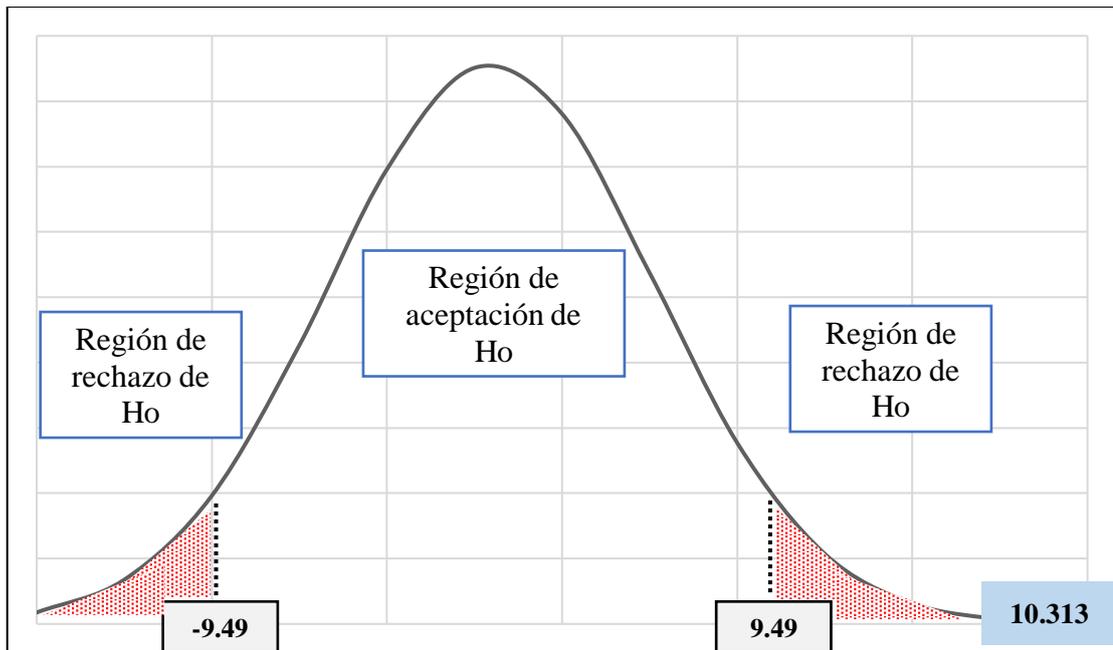


Figura 5. Curva del Chi-cuadrado

Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 8 y Figura 5, se observa que el valor del Chi-cuadrado calculado fue 10.313, siendo este valor superior al Chi-cuadrado tabulado de 9.49, validando el supuesto ($X^2_c > X^2_t$) debido a que ($X^2_c = 10.313 > X^2_t = 9.49$), por lo cual se acepta la hipótesis específica 3 que afirma “Existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020”.

Objetivo general: Determinar cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Para desarrollar el presente objetivo resulta necesario presentar las respuestas dadas por los 5 especialistas de material laboral que fueron entrevistados, los cuales en base a su amplia experiencia en el tema tratado dieron a conocer su perspectiva respecto a cada una de las preguntas formuladas.

Tabla 9

Respuestas de la guía de entrevista

Respuestas de la guía de entrevista	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, porque el contrato de locación de servicio al ser un contrato civil desnaturaliza la relación laboral limitando que el obrero municipal goce de sus derechos tutelados en el D.L. N°728. 2. No, motivo por el cual el trabajador sufre frente a esta modalidad contractual que no otorga beneficio alguno en una relación laboral empleador-trabajador por ser este contrato de locación de servicios perteneciente al Código Civil. 3. Para ahorrar costos laborales, evitando con ello reconocer una relación laboral a plazo indeterminado, misma que otorga todas las obligaciones que conlleva el contrato laboral. 4. Sí, porque este régimen privado del S.L. N°728 a comparación de la locación de servicio otorga mayores beneficios laborales al obrero municipal, asimismo, el D.L. N°728 es reconocida como régimen del obrero municipal en el artículo único de la Ley 30889. 5. Sí, porque afecta principalmente a la estabilidad laboral debido a que el trabajador obrero tiende a ser retirado en cualquier momento de la institución, pues el CLS no protege ante un despido, entre otros terceros afectados tenemos seguridad social, libertad sindical, etc. 6. Que las municipalidades contraten a sus trabajadores bajo el régimen adecuado de cada trabajador de lo contrario SUNAFIL y MT deberán sancionar administrativamente estos incumplimientos con la finalidad de tutelar los derechos fundamentales del trabajador obrero.

Over López Leon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, debido a que el obrero municipal pertenece al régimen privado y contratarlos por L.S vulnera sus derechos fundamentales, restringiendo con ello el disfrutar sus beneficios laborales plenamente. 2. No, porque el contrato de locación de servicios no otorga derechos laborales debido a que esta modalidad contractual pertenece al Código Civil, por lo tanto, no reconoce el derecho a la estabilidad laboral y seguridad social, derechos que sí reconoce una relación laboral en el régimen privado. 3. Con la finalidad de distorsionar en cumplir con sus obligaciones de reconocer todos los derechos laborales del obrero municipal. 4. Sí, así lo establece el artículo 37 de la Ley LOM y la Ley 30889 que prescribe que el obrero municipal pertenece al D.L. N°728 -Ley de Productividad y Competitividad. 5. Sí, afecta que puedan gozar sus derechos fundamentales reconocidos por los convenios internacionales como la más importante “OIT” y también nacionales entre ellos tenemos beneficios sociales, libertad sindical, seguridad social, estabilidad laboral. 6. Que la SUNAFIL y MT inspeccione conforme a la Ley a las municipalidades con la finalidad de verificar el fiel cumplimiento del ordenamiento jurídico respecto de los derechos del obrero municipal.
Grecia Velasquez Pintado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, porque el obrero municipal al pertenecer al Régimen Privado y ser contratado por un régimen distinto, en este caso por L.S., afecta el reconocimiento de sus derechos fundamentales, no pudiendo gozar de la Ley E.L. y S.S. 2. No, estas se ven limitadas a ser gozadas de pleno derecho, ya que el contrato de locación al ser un contrato civil, no reconoce derechos de estabilidad laboral y seguridad social. 3. Con el propósito de evadir sus obligaciones, al fiel cumplimiento del ordenamiento jurídico pues la Municipalidad es consciente que si contrata bajo el contrato de trabajo debe asumir todos los beneficios laborales que corresponden al obrero municipal. 4. Claro, pues el D.L. N°728 permite y otorga mayores beneficios al trabajador ya que el C.L.S. no otorga beneficio alguno, además recalcar que el Art.37 prescribe que el obrero municipal pertenece al D.L. N°728. 5. Sí, afecta su estabilidad en el empleo, estos trabajadores obreros se ven obligados a estar dentro de regímenes que distorsionan derechos fundamentales entre ellos beneficios sociales, CTS, seguridad social, etc.

6. Que SUNAFIL inspeccione y sancione actos contrarios al ordenamiento jurídico realizados por las entidades públicas buscando tutelar derechos del obrero municipal.

Luis Abel
Flores
Ruiz

1. Sí, porque contratar bajo la modalidad de L.S. desnaturaliza e impide que el obrero municipal disfrute de los beneficios que genera una relación laboral, en particular a la estabilidad laboral y S.S.
2. No, pues el contrato de L.S. al ser un contrato de origen civil, regulado por el Código Civil, no reconoce derechos laborales de E.L. y S.S., a diferencia de una relación laboral del D.L. N°728.
3. Con la finalidad de reducir gastos, evadir y distorsionar derechos del obrero municipal, así evitando la municipalidad cumplir con sus obligaciones de garantizar, tutelar derechos y beneficios laborales, que fundamentalmente le corresponden al obrero.
4. Sí, es una obligación que los obreros municipales estén dentro del D.L. N°728, conforme se acredita del Artículo 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades.
5. Sí, afecta derechos fundamentales reconocidos a través del tiempo como principio progresivo de sus derechos, tanto nacional como internacional principalmente a la estabilidad laboral y seguridad social.
6. Las medidas a tomar son, que las entidades encargadas de velar por el fiel cumplimiento de los D.L. del trabajador obrero, como el M.T. y SUNAFIL sanciones a las entidades públicas por afectar derechos fundamentales.

Rolando
Pichen
Ávila

1. Sí, porque desnaturaliza la relación laboral que es la que genera las consecuencias jurídicas que se expresan en las obligaciones del empleador y que al mismo tiempo son los derechos del trabajador, los cuales no se materializan en el contrato de locación de servicios.
 2. No, porque el contrato de locación de servicios al ser un contrato civil en el que existe manifestación de la voluntad contractual, por la que se establecen libremente los derechos y obligaciones de las partes contractuales. En tanto que el contrato de trabajo es tuitivo y protege los derechos de los trabajadores que nacen a partir de la relación laboral.
 3. Por ahorrar costos laborales. La Municipalidad es consciente que reconocer cada contrato de trabajo es asumir todas las obligaciones laborales que conlleva el contrato laboral.
-

-
4. Sí, porque el Art.37 de la LOMP establece que los trabajadores obreros tienen su régimen laboral propio que en el D.S. 03-97-TR, que es el TUO del D.L. 728, lo cual ha sido ratificado en la Ley 30889.
 5. Sí, porque afecta sus derechos fundamentales reconocidos por diversos convenios de la OIT, entre ellos a la estabilidad laboral, a estar reconocido en planillas, a las vacaciones, gratificaciones, CTS, seguridad social, libertad sindical, todos los derechos irrenunciables.
 6. Que SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo hagan su trabajo de manera responsable y realicen inspecciones constantes a efecto de que se cumpla con el ordenamiento jurídico de respeto de los derechos de los trabajadores y se impongan las sanciones respectivas a las instituciones públicas por infracciones a las normas protectoras de los derechos fundamentales de los obreros.
-

Interpretación

En concordancia con lo detallado en la Tabla 9, se observa que los especialistas en materia laboral entrevistados concuerdan en que existe una evidente vulneración de los derechos fundamentales de los obreros municipales en aquellas circunstancias en las cuales están contratados bajo la modalidad de locación de servicios, esto debido a que esta modalidad de contrato civil desnaturaliza el vínculo laboral y limita el ejercicio de los derechos del trabajador, principalmente la estabilidad laboral y seguridad social. Así también, coinciden en que el principal motivo por el cual la entidad contrata a sus obreros bajo la locación de servicios es por la necesidad de ahorrar costos laborales a través de la distorsión de las obligaciones laborales a las que se encuentran sujetas. Frente a esto, consideran pertinente que la Municipalidad contrate los servicios de los obreros en la modalidad contractual que le corresponde, adicionalmente a ello disponen que la SUNAFIL y Ministerio de Trabajo determinen sanciones administrativas idóneas y efectivas para tutelar los derechos fundamentales.

En tal sentido, se puede deducir que el contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, por cuanto en los contratos no se reconocen los beneficios sociales tales como seguros, vacaciones, a favor de los obreros debido a que la naturaleza del contrato lo limita, por lo que ello ocasiona que los obreros se encuentren frente a una situación de vulnerabilidad y desprotección frente a una serie de contingencias o imprevistos que puedan presentarse durante la prestación de sus servicios.

3.2. Discusión

Respecto al análisis del contrato de locación de servicios del trabajador obrero, se tiene en cuenta la investigación de Mendez y Diaz (2018) porque, si bien es cierto la mayoría de los trabajadores están contratados bajo la modalidad de locación de servicios, no obstante, la modalidad contractual regulada dentro del marco de la norma civil se encuentra desnaturalizada debido a que los colaboradores no están exentos a una jornada laboral y subordinación, lo cual conlleva a que el vínculo laboral que existe entre las partes se encuentre encubierto, vulnerando de esta forma los derechos fundamentales de los mismos. De igual modo, Pantoja (2019) concuerdan con tales resultados dado que el 37% de los obreros municipales se encuentran sujetos a una modalidad de contrato que no les corresponde según la normativa, esto debido a que la mayor parte de estos suelen ser

contratados por la modalidad de locación de servicios; por tanto, la ausencia de conocimiento por parte de los locadores respecto a los beneficios a los que están sujetos por la prestación de sus servicios conlleva a que no tengan la capacidad para demandar que se cumplan con los elementos que les corresponde por naturaleza; por otro lado, se pudo conocer que el 73% asevera que nunca le proporcionaron información sobre la modalidad a la que debe encontrarse sujeto el obrero según las cualidades que presenta para garantizar que el contrato contenga los elementos que corresponden. Esta información permite enfatizar lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°295 (2014), por cuanto se encuentra dispuesto los elementos característicos de los contratos por locación de servicios, los cuales refieren sobre la ausencia de subordinación dado que las personas contratadas bajo esta modalidad no deben estar sujetos a un horario de trabajo e inspección continua durante la prestación de sus servicios para los cuales fueron contratados.

Mediante la aplicación de la guía de análisis se obtuvo que, el análisis de los contratos realizados por la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020 bajo la modalidad de locación de servicios, dio a conocer que 35, 10 y 21 personas fueron contratadas como obreros bajo la modalidad de locación de servicios durante tal periodo; no obstante, la modalidad contractual se encuentra desnaturalizada dado que para los años 2018 y 2019 no se han respetado de forma efectiva los elementos característicos puesto que algunos de los obreros estuvieron subordinados a un horario de trabajo definido y bajo la supervisión de una unidad o sub gerencia municipal.

En tal sentido, es conveniente reconocer que resulta indispensable que las partes de una relación laboral (empleado y empleador) conozcan de forma clara y precisa cada uno de los elementos de las modalidades contractuales de tal manera que se garantice en todo momento la prestación adecuada del servicio y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Del mismo modo, sobre los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales, en el estudio de Agudo (2020) se concluyó que en un 74% de los contratos analizados la entidad no ha proporcionado las garantías laborales, mientras que en un 42% de los contratos no se ha garantizado la estabilidad laboral en concordancia con lo dispuesto en la normativa correspondiente, quedando demostrado una notoria vulneración a los derechos de los colaboradores; asimismo, se reconoce que el 73% de los colaboradores no tiene conocimiento sobre los derechos a los que se deben encontrar sujetos en cada una de las modalidades contractuales, así como las acciones que deben ejecutar en aquellos casos

en los que resulte evidente la vulneración de sus derechos. Sin embargo, en el estudio se ha demostrado que el derecho fundamental que más se ha vulnerado es la estabilidad laboral en la medida en que no se puede garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo. Esta información acentúa lo manifestado por Saco (2017) dado que el autor refiere que entre los derechos fundamentales destaca la estabilidad laboral y la seguridad social porque ambos otorgan un carácter permanente al vínculo laboral de modo que no pueda ser despedido injustificadamente y proporciona bienestar al trabajador al velar por su integridad y dignidad frente a una serie de contingencias.

A través de la aplicación de la guía de análisis, se pudo conocer que el nivel de protección de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020 es significativamente bajo en el 100% de los contratos; además, el nivel de protección al derecho a la estabilidad laboral fue significativamente medio en el 100% de los contratos dado que, pese a especificar el importe de la remuneración y plazo del contrato, el obrero municipal no dispone de un medio de protección ante un despido injustificado; por otro lado, el nivel de protección al derecho a la seguridad social fue significativamente bajo en el 100% de los contratos en vista de que el obrero no se encuentra asegurado por una entidad prestadora de salud durante el tiempo que brinda sus servicios a la entidad ni se destina un porcentaje de su remuneración para su fondo de pensiones, ocasionando de este modo que se encuentre ante una situación de desprotección. Estos resultados son avalados también por las respuestas dadas por los especialistas en materia laboral que fueron entrevistados, por cuando manifiestan que los derechos fundamentales que en mayor medida se vulneran son estabilidad laboral y seguridad social.

Bajo ese enfoque, resulta pertinente afirmar que los empleadores en la mayoría de los casos en los cuales contratan a personas bajo la locación de servicios no cumplen con los criterios que les corresponden, esto acompañado por la ausencia de inspección y verificación del cumplimiento y respeto de condiciones de la naturaleza de la modalidad contractual conlleva a que el trabajador esté frente a una evidente situación de desprotección.

En seguida, sobre la identificación de la relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero, en el estudio de Cueva (2018) se concluye que el personal refiere que los contratos de locación de servicios se relacionan de forma directa y significativa con sus derechos fundamentales, principalmente aquellos que hacen referencia a la seguridad social y estabilidad laboral, por cuanto esta modalidad contractual no presenta la cualidad de formalidad con los servicios prestados

por el personal a la institución, limitando de esta forma que pueda generar beneficios durante y después de prestar sus servicios. Esta información resalta lo sustentado por Haro (2014), quien señala el principio de continuidad, el mismo que se encuentra estrechamente relacionado con la estabilidad laboral y que busca velar por la conservación de la relación laboral a lo largo del tiempo de tal manera que se maximice en la mayor medida de lo posible el bienestar e integridad del trabajador.

Por medio de la aplicación de la guía de análisis, se evidencia que para determinar la relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, se tuvo que emplear el programa estadístico SPSS 28 para efectuar el cálculo del nivel de significancia ($p=.035$) y realizar la prueba del Chi-cuadrado, la cual arrojó como resultado un Chi-cuadrado calculado equivalente a 10.313, siendo este superior al Chi-cuadrado tabulado de 9.49, validando el supuesto ($X^2_c > X^2_t$), por lo cual se acepta la hipótesis que afirma “Existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020”

En concordancia con todo ello, es acertado aseverar que la contratación bajo la locación de servicios limita de forma evidente que el empleado pueda disfrutar de ciertos derechos y beneficios que por ley le corresponden, y ello a su vez imposibilita que los derechos fundamentales a los que se encuentran sujetos sean protegidos de forma íntegra en todo momento.

Finalmente, sobre la determinación de cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros, se tiene en consideración el estudio de More (2018), quien concluyó que es certero señalar que la contratación por locación de servicios transgrede en gran medida los derechos de los trabajadores al limitar que estos gocen de los beneficios laborales necesarios tales como seguro de salud, vacaciones, que les corresponden en función a las actividades que desempeñan. tal. Así también, Díaz (2019) coincide con tales resultados pues sostiene que la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores al impedir que gocen de estabilidad laboral al no proporcionar la seguridad necesaria frente a alguna circunstancia que conlleve a su despido intempestivo, donde además el 79% sostiene que la contratación de sus servicios por medio de la referida modalidad afecta de forma general a todos los derechos que le competen por su condición de trabajador. Esta

información destaca lo fundamentado por Haro (2014) quien fundamenta que el hecho de que los empleadores contraten a sus colaboradores bajo la modalidad de locación de servicios con la finalidad de reducir costos laborales afecta en gran medida los derechos fundamentales de los empleados, principalmente a la estabilidad al no contar con la protección necesaria frente a un despido injustificado y seguridad social al no estar acogido a un régimen de prestación de salud y fondo de pensiones.

Así pues, respecto al objetivo general que buscó determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, se tuvo en consideración las respuestas de los especialistas en materia laboral, por cuanto afirmaron que existe una evidente vulneración de los derechos fundamentales de los obreros municipales en aquellas circunstancias en las cuales están contratados bajo la modalidad de locación de servicios porque esta modalidad de contrato civil desnaturaliza el vínculo laboral y limita el ejercicio de los derechos del trabajador, principalmente la estabilidad laboral y seguridad social, suscitando de esta forma que los obreros se encuentren frente a una situación de vulnerabilidad y desprotección frente a una serie de contingencias o imprevistos que puedan presentarse durante la prestación de sus servicios; por todo ello, se acepta la hipótesis general, H_1 : Se vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral.

Teniendo en cuenta ello, se deduce que existe una evidente desnaturalización y abuso por parte de los empleadores que contratan bajo esta modalidad en vista de que afectan de forma directa y considerable a los empleados que con tal de no perder la relación laboral que mantienen y generar los recursos económicos necesarios para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

CONCLUSIONES

1. El contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral, por cuanto esta modalidad contractual desnaturaliza el vínculo laboral que puede existir entre las partes laborales y limita el ejercicio de los derechos de los obreros municipales, suscitando de esta forma que estos se encuentren ante una situación de desprotección frente a las diversas contingencias que puedan presentarse durante y después de la prestación de sus servicios.
2. El contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, se ha presentado de forma desnaturalizada durante los años 2018 y 2019, esto debido a que el empleador no ha respetado todos los elementos característicos de esta modalidad contractual concerniente a los beneficios sociales, horario de trabajo y supervisión del jefe inmediato, por lo que todo ello ha conllevado a que los obreros municipales se encuentren sujetos a un horario de trabajo y supervisión continua de una unidad o sub gerencia municipal.
3. Los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020 fueron estabilidad laboral y seguridad social dado que el nivel de protección fue significativamente bajo en el 100% de los contratos. De igual modo, se reconoce que el nivel de protección al derecho a la estabilidad laboral fue significativamente medio porque el obrero municipal no dispone de un medio de protección ante un despido injustificado, mientras que el nivel de protección al derecho de seguridad social fue significativamente bajo en el 100% de los contratos porque el obrero no se encuentra asegurado por una entidad prestadora de salud ni se destina un porcentaje de su remuneración a su fondo de pensiones.
4. Existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, por cuanto el nivel de significancia fue .035 ($p=.035$), siendo este inferior al 0.05, mientras que el Chi-cuadrado calculado fue equivalente a 10.313, siendo este valor superior al Chi-cuadrado tabulado de 9.49, validando el supuesto ($X^2_c > X^2_t$), demostrando así que la contratación bajo esta modalidad suscita que se vulnere en mayor medida sus derechos.

RECOMENDACIONES

1. Al intendente regional de San Martín de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, programar y ejecutar actividades o talleres orientados a informar a las entidades e instituciones pública de diferentes niveles de gobierno sobre la importancia del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores de tal manera que estos puedan realizar la contratación de su personal bajo una modalidad contractual idónea que proteja sus derechos.
2. Al director de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, llevar a cabo inspecciones de forma continua a las entidades e instituciones pública de diferentes niveles de gobierno con la finalidad de impedir la desnaturalización de las modalidades contractuales vigentes, además de constatar el debido cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de los empleadores, reduciendo de esta manera el riesgo existente sobre una posible afectación de la integridad y bienestar del colaborador.
3. Al gerente de la Municipalidad Provincial de San Martín, realizar la contratación de los obreros municipales conforme a lo dispuesto en el D.L. N°728, en función a lo acreditado por el Art. 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades, y no por medio de la locación de servicios.
4. Al gerente de la Municipalidad Provincial de San Martín, respetar los derechos fundamentales de los obreros municipales por medio del desarrollo de funciones acordes con los elementos y naturaleza del contrato de locación de servicios, evitando de esta forma la subordinación, determinación de un horario de trabajo, entre otros elementos que no corresponden.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, O. F. (16 de julio de 2020). ¿Es inconstitucional el DU 016-2020 que establece reglas para el ingreso por mandato judicial a las entidades del sector público? *LP Pasión por el derecho*. <https://n9.cl/1ld5o>
- Agudo, J. A. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://n9.cl/ota8v>
- Aguilar, L. (2016). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral?. *Revista OIKONOMOS*, 1(4), 62-117. <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96/95>
- Aguirre, G. N. (2019). *Análisis doctrinal, legal y jurisprudencia de la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://n9.cl/6gy4>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Pacífico Editores
- Astorga, M. J. (2017). *Los derechos fundamentales de los trabajadores (as) del Estado. La aplicación de la tutela laboral* [Tesis de posgrado, Universidad Finis Terrae]. <https://n9.cl/67zyz>
- Avalos, B. (15 de junio de 2017). La desnaturalización de la locación de servicios: alcances y efectos. *Enfoque Derecho*. <https://www.enfoquederecho.com/2017/06/15/la-desnaturalizacion-de-la-locacion-de-servicios-alcances-y-efectos/>
- Calderón, A. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Revista ESPIGA*, 14(30), 35-41. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5340023.pdf>
- Canorio, S. L. y Unchupaico, R. (2020). *Decreto de urgencia N°016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/qzud>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica* (9a reimpresión). Editorial San Marcos
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N°27972. Ley Orgánica de Municipalidades*. Diario Oficial El Peruano.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formula_cion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Constitución Política del Perú. (1993). *Congreso Constituyente Democrático*.
<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Cueva, R. M. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los policías municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/yfwu8>

Dávila, C. y Fassioli, A. (2020). *Contratos de Locación de Servicios: Puntos a considerar para una adecuada contratación*. Editorial BDO Outsourcing.
<https://n9.cl/e9j0>

Díaz, S. M. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL -San Martín -Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/p4f0w>

Ferrari, F. (2018). “La precarización” como categoría nativa: exploraciones en torno al trabajo público municipal en Jujuy, noroeste de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (3), 1-27. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/403/212#>

Flores, D. T. (2019). *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://n9.cl/peeo>

Gutiérrez, S. (2018). *TC establece régimen laboral de obreros municipales* [Exp. 00698-2017-PA]. <https://n9.cl/ummr9>

Haro, J. C. (2014). *Derecho del trabajo I*. Fondo Editorial de la UIGV

Jara, J. L. (2018). *Manual práctico de derecho laboral público. Desde un enfoque de los regímenes laborales generales (D. Leg. 276, 728, 1057 y Ley 30057*. Editorial Lex & Iuris

Landa, C. (2013). Consi e ricorsi de los derechos fundamentales en el Perú. *Revista Ius Veritas*, (47), 102-111.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11937/12505/>

- Livellara, C. (2015). Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en Argentina. *Gaceta Laboral*, 21(1), 9-39. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33641802002.pdf>
- Mendoza, D. (2017). La seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales del Perú: Tarea pendiente dentro de la administración pública. *Administración Pública & Control*, (44), 26-29.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú*. Aprobado por Decreto Supremo N°017-2017-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-de-decreto-supremo-n-017-2017-tr-1551410-1/>
- More, T. Y. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Navarrete, A. J. (2017). La pretensión de reposición por el despido lesivo de derechos fundamentales y la competencia del juez de trabajo. *Soluciones Laborales*, (116), 32-39.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa -Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a ed.). Ediciones de la U
- Osorio, L. V. (2018). *La protección de la corte constitucional por medio de acción tutela a los derechos fundamentales de los trabajadores frente al Ius Variandi* [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. <https://n9.cl/onya>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomino, J. A., Peña, J. D., Zevallos, G. y Orizano, L. A. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Editorial San Marcos

- Pantoja, I. A. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa -Chimbote 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/garp>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 1-17. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>
- Peña, K. W. (2017). *Cumplimiento del contrato colectivo suscrito en el GAD Municipal y el Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Vinces* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <https://n9.cl/1g3zf>
- Pichón, J. (17 de abril de 2017). El régimen disciplinario de los obreros municipales: Aplicación de las normas del servicio civil a los procedimientos disciplinarios. *La Ley*. <https://n9.cl/flui>
- Presidencia de la República. (1984). *Decreto Legislativo N°295*. Decreto Legislativo que aprueba el Código Civil Peruano. Diario Oficial El Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00295.pdf>
- Redacción PSI (19 de junio de 2017). La CTM y la ISP traen a primer plano los derechos de los trabajadores/as municipales, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017. *Public Services International*. 1-10. <http://www.world-psi.org/es/la-ctm-y-la-isp-traen-primer-plano-los-derechos-de-los-trabajadoresas-municipales-en-la-conferencia>
- Rivera, D. (1 de julio de 2019). ¿Cómo distinguir el régimen de los obreros municipales de los servidores públicos? El caso de los operadores de cámara de videovigilancia de municipalidades. *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/como-distinguir-regimen-obreros-municipales-servidores-publicos-caso-operadores-camara-videovigilancia-municipalidades-exp-27966-2017-0-1801-jr-la-84/>
- Ruiz, R. A. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público -Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba -2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/vcx32>
- Saco, C. E. (2017). Los derechos fundamentales como límite al ejercicio de las facultades del empleador: Análisis de los derechos laborales inespecíficos. *Soluciones laborales*, (116), 17-24.

- Soria, E. M. (2020). *Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/t02ig>
- Terrasa, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (25), 157-180. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-pdf-S1870467018300058>
- Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Editorial El Búho
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* (6a reimpresión). Editorial San Marcos
- Yadón, M. (2019). Algunas cuestiones sobre la dependencia del derecho laboral. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral*, (1), 107-116. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/98/77>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	ASPECTOS TEÓRICOS									
<p>¿Cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020?</p>	<p>Hi: Se vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral.</p>	<p>Determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>O.1. Analizar el contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.</p> <p>O.2. Conocer los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.</p> <p>O.3. Identificar la relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.</p>	<p>V1: Contrato por locación de servicios del trabajador obrero Toda persona que está contratada bajo la modalidad de locación de servicios se encuentra en la obligación, sin necesidad de encontrarse en un estado de subordinación frente al comitente, de prestar sus servicios por un periodo de tiempo específico o prestar un servicio material o intelectual concreto a cambio de un pago de naturaleza económica (Código Civil Peruano, 1984, p.547).</p> <p>V2: Vulneración de los derechos fundamentales Son aquellos derechos que se encuentran ligado a la naturaleza y dignidad de todo ser humano, inherente al sujeto; por tanto, su reconocimiento positivo puede ser presupuesto desde el momento de su exigibilidad como limitación al accionar del gobierno, en ese sentido, su connotación permite garantizar que el trabajador pueda contar con la estabilidad laboral frente a un posible despido sin causa justificada, así como gozar del derecho fundamental de seguridad social para que pueda sentirse seguro ante posibles contingencias (Saco, 2017, p.18).</p>									
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS							
<p>Enfoque mixto Investigación aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional - no experimental de corte longitudinal</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="517 1054 770 1107">Variable</th> <th data-bbox="777 1054 1010 1107">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="517 1112 770 1219">Contrato por locación de servicios del trabajador obrero</td> <td data-bbox="777 1112 1010 1219">Elementos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="517 1224 770 1331" rowspan="2">Vulneración de los derechos fundamentales</td> <td data-bbox="777 1224 1010 1267">Estabilidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="777 1272 1010 1331">Seguridad social</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Contrato por locación de servicios del trabajador obrero	Elementos	Vulneración de los derechos fundamentales	Estabilidad laboral	Seguridad social	<p>Población Todos los contratos de los obreros municipales que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, así como los especialistas en materia laboral.</p> <p>Muestra 33 contratos de los obreros municipales (contrato por locación de servicios) que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, así como 5 especialistas en materia laboral.</p>		<p>Técnica Análisis documental Entrevista</p> <p>Instrumento Guía de análisis documental Guía de entrevista</p>
Variable	Dimensiones											
Contrato por locación de servicios del trabajador obrero	Elementos											
Vulneración de los derechos fundamentales	Estabilidad laboral											
	Seguridad social											

Anexo 3 - Guía de cuestionario 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



El presente instrumento tiene como propósito analizar el contrato de locación de servicios del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

Nº	Contrato por locación de servicios	Si	No	Análisis
D1: Elementos				
1.	En el contrato del trabajo se evidencia la existencia de una relación laboral entre las partes.			
2.	En el contrato de trabajo se establece el importe de la retribución económica que va a recibir el obrero municipal.			
3.	En el contrato de trabajo se establece la naturaleza o carácter del servicio que va a prestar el obrero municipal.			
4.	En el contrato de trabajo se determinan, de forma específica, las funciones que deben llevar a cabo los obreros municipales.			
5.	En el contrato de trabajo se reconoce el pago de los beneficios sociales a favor del obrero municipal.			
6.	En el contrato de trabajo se dispone que el obrero municipal está protegido por una entidad prestadora de salud y fondo de pensiones			
7.	En el contrato de trabajo se determina un importe remunerativo justo en función a las actividades que va a ejecutar el obrero municipal.			
8.	En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal está insubordinado.			
9.	En el contrato de trabajo se establece la libertad respecto al horario de trabajo del obrero municipal.			
10.	En el contrato de trabajo se establece el espacio en el cual el obrero municipal va a prestar sus servicios.			

Anexo 4 – Guía de cuestionario 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



El presente instrumento tiene como propósito conocer los derechos fundamentales vulnerados de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

N°	Derechos fundamentales	Si	No	Análisis y comentario
D1: Derecho a la estabilidad laboral				
1.	En el contrato de trabajo se establece el periodo que el obrero municipal prestará sus servicios al comitente.			
2.	El obrero municipal puede contar con los medios de prueba necesarios en caso de que se vulnere la estabilidad laboral de entrada.			
3.	El obrero municipal puede contar con los medios de prueba necesarios frente a un despido sin causa o justificación en caso de que se vulnere la estabilidad laboral de salida en la modalidad absoluta.			
4.	El obrero municipal puede contar con los medios de prueba necesarios frente a un despido sin causa o justificación en caso de que se vulnere la estabilidad laboral de salida en la modalidad relativa.			
D2: Derecho a la seguridad social				
5.	En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal se encuentra asegurado por una entidad prestadora de servicios de salud.			
6.	En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal goce de un seguro, en caso corresponda, frente a las posibles contingencias que puedan presentarse.			
7.	En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal cuenta con un fondo de pensiones frente a la jubilación, invalidez.			

Anexo 5 – Guía de entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

Nombre y apellido:	
Entidad en donde labora (Cargo):	
Fecha:	

1. ¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

.....

2. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los derechos fundamentales del obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín que se vulneran en mayor medida con la contratación por locación de servicios? Fundamente.

.....

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

.....
.....
.....
.....
.....

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

.....
.....
.....
.....
.....

Anexo 6 – Validación de Instrumentos 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 INVESTIGACIÓN
 JUICIO DEL EXPERTO

Nombres y apellidos del experto : *Rolando Pichén Ayala*
 Institución en la que trabaja /Cargo : *E. S. Justicia sin fronteras*
 Nombre del Instrumento : *Entrevista*
 Autor del instrumento : *Lia Con Yananta Lopez*
Dina Gissela Amasue Delgado.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

FECHA: 28-08-2021

FIRMA Y DNI

Rolando Pichén Ayala
 ABOGADO
 CALL N° 75

Anexo 7 – Validación de Instrumentos 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 INVESTIGACIÓN
 JUICIO DEL EXPERTO

Nombres y apellidos del experto : Rolando Pichón Avila
 Institución en la que trabaja /Cargo : E.- J. Justicia sin fronteras
 Nombre del Instrumento : Guía de Análisis
 Autor del instrumento : Lin Con Fernando López
 Dina Gisela Amasue Delgado

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

FECHA: 28-08-2021

FIRMA Y DNI

Ms. Rolando Pichón Avila
 ABOGADO
 CALL N° 5

Anexo 8 – Validación de Instrumentos 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 INVESTIGACIÓN
 JUICIO DEL EXPERTO

Nombres y apellidos del experto :
 Institución en la que trabaja /Cargo :
 Nombre del Instrumento :
 Autor del instrumento :

Luis Abel Flores Ruiz
Podm. Judicial
Entrevista
En Con. Tananta Lopez
Dina Gisela Arancas Delgado

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

FECHA: 01-09-2021

Luis Abel Flores Ruiz
 Mg. MAESTRIA EN DERECHO, CON MENCIÓN EN
 DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

FIRMA Y DNI

Anexo 9 – Validación de Instrumentos 4



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 INVESTIGACIÓN
 JUICIO DEL EXPERTO**

Nombres y apellidos del experto :
 Institución en la que trabaja /Cargo :
 Nombre del Instrumento :
 Autor del instrumento :

Luis Abel Flores Ruiz
Poder Judicial
Guía de Análisis
An Con Tancanta López
Dina Gissela Arancu Delgado

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

50

FECHA: _____

01-09-2021

[Firma]
Luis Abel Flores Ruiz
 Mg. MAESTRÍA EN DERECHO, CON MENCIÓN EN
 DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROFESIONAL CONSTITUCIONAL

FIRMA Y DNI

Anexo 10 – Validación de Instrumentos 5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 INVESTIGACIÓN
 JUICIO DEL EXPERTO

Nombres y apellidos del experto : *Grecia Velásquez Pintado*
 Institución en la que trabaja /Cargo : *Poder Judicial*
 Nombre del Instrumento : *Entrevista*
 Autor del instrumento : *Luz Con Taranta López*
Dina Gissela Amasue Delgado

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

FECHA: 01-09-2021

Grecia Velásquez Pintado
 FIRMA Y DNI
 Mg. Grecia Velásquez Pintado
 ABOGADA / C.A.S.M. N° 778
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 12 – Solicitud de acceso a la información



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITA FACILIDADES PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

Sr:

Arq. Teddy Del Águila Gronert

Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín



LIN CAN TANANTA LÓPEZ identificado, con DNI N° 70930377 y **DINA GISELA ARRASCUE DELGADO** identificada, con DNI N° 75179178 con domicilio procesal y real en el Jr. Santa Eufrasia N° 553 - Tarapoto con celular N° 983893935, **Bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSM**, ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, ejerciendo nuestro derecho de acción y de acuerdo a lo consagrado en el Art. 2 Inc. 20 de la Constitución Política del Perú "es derecho de toda persona el formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal bajo responsabilidad".

Tenemos el grado de saludarle cordialmente y al mismo tiempo señalarle que venimos desarrollando el trabajo de investigación denominado "**El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020**", por lo que necesitamos aplicar instrumentos de recolección de datos referentes a los contratos de locación de servicios con los cuales los obreros laboran en su distinguida Municipalidad, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos. **Por lo que solicito se sirva autorizar a quien corresponda y se nos facilite el acceso a los contratos de locación de servicios realizados durante el periodo 2018-2020.**

POR TODO LO EXPUESTO:

Pido a usted, acceder mi solicitud por ser de justicia y a la espera de poder contar con su apoyo aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

LIN CAN TANANTA LÓPEZ
DNI N° 70930377

Tarapoto, 27 de Agosto del 2021

DINA G. ARRASCUE DELGADO
DNI N° 75179178

Anexo 13 – Carta de Autorización



mpsm
TARAPOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tarapoto, 02 de setiembre del 2021.

CARTA N° 047 -2021-OP-GA-MPSM.

Señor:

Lin Can TANANTA LOPEZ

Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la
Universidad Nacional de San Martín

Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para trabajo de investigación

Ref. : Solicitud Reg. 12704-2021

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le autoriza el ingreso a la Municipalidad Provincial de San Martín para realizar trabajo de investigación denominado: **"El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020"**, que le permitirá el desarrollo de su proyecto de investigación; para esta acción le agradeceré previamente coordinar con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

C.P.C. FRANK HARRY PEREYRA SALDAR
JEFE DE PERSONAL



Anexo 14 – Base de datos

Año	N°	N° de documento	Modalidad de contratación	Inicio	Término	Objeto del contrato	Importe de remuneración	Beneficios sociales		Horario de trabajo		Supervisión de jefe inmediato	
								Si	No	Si	No	Si	No
2018	1	Contrato de Locación de Servicios N°475-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	2	Contrato de Locación de Servicios N°476-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	3	Contrato de Locación de Servicios N°477-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	4	Contrato de Locación de Servicios N°478-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	5	Contrato de Locación de Servicios N°479-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	6	Contrato de Locación de Servicios N°480-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	7	Contrato de Locación de Servicios N°481-2018-GAF/MPSM	CLS	5/09/2018	4/10/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	8	Contrato de Locación de Servicios N°483-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	9	Contrato de Locación de Servicios N°484-2018-GAF/MPSM	CLS	11/09/2018	10/10/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	
	10	Contrato de Locación de Servicios N°485-2018-GAF/MPSM	CLS	11/09/2018	10/10/2018	Barrido de calles	S/ 850.00		x	x		x	

11	Contrato de Locación de Servicios N°496-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Controlador	S/ 1,700.00		x		x		x
12	Contrato de Locación de Servicios N°501-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Controlador	S/ 1,700.00		x		x	x	
13	Contrato de Locación de Servicios N°502-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Guardiana	S/ 1,700.00		x		x	x	
14	Contrato de Locación de Servicios N°503-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Guardiana	S/ 1,700.00		x		x	x	
15	Contrato de Locación de Servicios N°504-2018-GAF/MPSM	CLS	24/09/2018	22/11/2018	Guardiana	S/ 1,700.00		x		x	x	
16	Contrato de Locación de Servicios N°505-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Guardiana	S/ 1,700.00		x		x	x	
17	Contrato de Locación de Servicios N°506-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 1,700.00		x		x	x	
18	Contrato de Locación de Servicios N°512-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	30/09/2018	Operador	S/ 1,200.00		x		x	x	
	Contrato de Locación de Servicios N°513-2018-GAF/MPSM	CLS	1/09/2018	31/10/2018	Ayudante	S/ 1,700.00		x		x	x	
19	Contrato de Locación de Servicios N°518-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/12/2018	Vigilante	S/ 2,550.00		x		x	x	
20	Contrato de Locación de Servicios N°519-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/12/2018	Vigilante	S/ 2,550.00		x		x	x	
21	Contrato de Locación de Servicios N°527-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mecánico	S/ 1,300.00		x		x		x

22	Contrato de Locación de Servicios N°534-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
23	Contrato de Locación de Servicios N°535-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
24	Contrato de Locación de Servicios N°536-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
25	Contrato de Locación de Servicios N°537-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
26	Contrato de Locación de Servicios N°538-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
27	Contrato de Locación de Servicios N°539-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
28	Contrato de Locación de Servicios N°540-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
29	Contrato de Locación de Servicios N°541-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
30	Contrato de Locación de Servicios N°542-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
31	Contrato de Locación de Servicios N°543-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
32	Contrato de Locación de Servicios N°544-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	
33	Contrato de Locación de Servicios N°545-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x	

	34	Contrato de Locación de Servicios N°546-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x		
	35	Contrato de Locación de Servicios N°547-2018-GAF/MPSM	CLS	1/10/2018	31/10/2018	Mantenimiento	S/ 850.00		x		x	x		
2019	1	Orden de Servicio N°436	CLS	13/04/2019	13/05/2019	Apoyo administrativo	S/ 2,000.00		x		x	x		
	2	Orden de Servicio N°450	CLS	23/04/2019	22/07/2019	Monitoreo satelital	S/ 3,600.00		x		x		x	
	3	Orden de Servicio N°468	CLS	30/04/2019	29/07/2019	Asistente técnico	S/ 4,500.00		x		x		x	
	4	Orden de Servicio N°528	CLS	9/05/2019	7/08/2019	Apoyo mecánico muellero	S/ 3,300.00		x		x		x	
	5	Orden de Servicio N°530	CLS	9/05/2019	7/08/2019	Barrido de calles	S/ 2,790.00		x	x			x	
	6	Orden de Servicio N°531	CLS	9/05/2019	7/08/2019	Barrido de calles	S/ 2,790.00		x	x			x	
	7	Orden de Servicio N°532	CLS	9/05/2019	7/08/2019	Barrido de calles	S/ 2,790.00		x	x			x	
	8	Orden de Servicio N°550	CLS	15/05/2019	13/08/2019	Operador	S/ 3,600.00		x	x			x	
	9	Orden de Servicio N°705	CLS	17/06/2019	15/09/2019	Operador	S/ 3,900.00		x			x		x
	10	Orden de Servicio N°774	CLS	1/07/2019	29/09/2019	Monitoreo satelital	S/ 3,600.00		x			x	x	
2020	1	Orden de Servicio N°201	CLS	24/02/2020	24/05/2020	Ayudante	S/ 2,790.00		x		x		x	
	2	Orden de Servicio N°208	CLS	24/02/2020	24/05/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x	
	3	Orden de Servicio N°211	CLS	24/02/2020	24/05/2020	Operario/ Chofer	S/ 3,900.00		x		x		x	
	4	Orden de Servicio N°212	CLS	24/02/2020	24/05/2020	Operario/ Chofer	S/ 3,900.00		x		x		x	
	5	Orden de Servicio N°217	CLS	24/02/2020	24/05/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x	
	6	Orden de Servicio N°279	CLS	27/02/2020	27/05/2020	Ayudante	S/ 2,790.00		x		x		x	

7	Orden de Servicio N°402	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
8	Orden de Servicio N°403	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
9	Orden de Servicio N°404	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
10	Orden de Servicio N°405	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
11	Orden de Servicio N°406	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
12	Orden de Servicio N°407	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
13	Orden de Servicio N°408	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
14	Orden de Servicio N°409	CLS	17/03/2020	15/06/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
15	Orden de Servicio N°476	CLS	27/04/2020	26/07/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
16	Orden de Servicio N°477	CLS	27/04/2020	26/07/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
17	Orden de Servicio N°479	CLS	27/04/2020	26/07/2020	Operario	S/ 2,790.00		x		x		x
18	Orden de Servicio N°484	CLS	27/04/2020	26/07/2020	Operador/ Chofer	S/ 3,900.00		x		x		x
19	Orden de Servicio N°850	CLS	3/08/2020	2/09/2020	Operario	S/ 1,050.00		x		x		x
20	Orden de Servicio N°1070	CLS	7/09/2020	7/10/2020	Operador	S/ 1,100.00		x		x		x
21	Orden de Servicio N°1071	CLS	7/09/2020	7/10/2020	Operador	S/ 1,100.00		x		x		x

Anexo 15 – Respuestas de las guías de entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Entrevista:**

Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

Nombre y apellido:	Carlos W. Quintana Vasquez
Entidad en donde labora (Cargo):	Poder Judicial
Fecha:	14-09-21

1. ¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

SI, porque el contrato de locación de servicios al ser un contrato civil desnaturaliza la relación laboral limitando que el obrero municipal goze de sus derechos tutelados en el D.L N° 728.

2. ¿considera usted que los obreros municipales con la contratación por locación de servicios gozan los derechos fundamentales de seguridad social y estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

NO, motivo por el cual el trabajador sufre frente a esta modalidad contractual que no otorga beneficio alguno en una relación laboral empleador-trabajador, misma por ser este contrato de locación de servicios perteneciente al código civil.

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

Para ahorrar costos laborales, evitando con ello reconocer una relación laboral a plaza indeterminado misma que otorga todas las obligaciones que conlleva el contrato laboral.

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

Sí, porque este régimen privado del D.L N°728 a comparación de la locación de servicios otorga mayores beneficios laborales al obrero municipal, así mismo, el D.L N° 728 es reconocida como régimen del obrero municipal en el artículo único de la ley 30809.

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

Sí, porque afecta principalmente a la estabilidad laboral debido a que el trabajador obrero tiende a ser retirado en cualquier momento de la institución, pues el CLS no protege ante un despido, entre otros derechos afectados tenemos seguridad social, libertad sindical, etc.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Que las municipalidades contraten a sus trabajadores bajo el régimen adecuado de cada trabajador de lo contrario SUNAFIL y MT deberán sancionar administrativamente estos incumplimientos con la finalidad de tutelar los derechos fundamentales del trabajador obrero.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Entrevista:

Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

Nombre y apellido:	Over López Leon
Entidad en donde labora (Cargo):	Estudio Jurídico "Justicia sin Fronteras"
Fecha:	28-08-21

1. ¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Si, debido a que, el obrero municipal pertenece al régimen privado y contratarlos por l.s. vulnera sus derechos fundamentales, restringiendo con ello el disfrutar sus beneficios laborales debidamente.

2. ¿considera usted que los obreros municipales con la contratación por locación de servicios gozan los derechos fundamentales de seguridad social y estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

No, porque el contrato de locación de servicios no otorga derechos laborales debido a que esta modalidad contractual pertenece al código Civil por lo tanto, no reconoce el derecho a la estabilidad laboral y seguridad social; derechos que si reconoce una relación laboral en el régimen privado.

OVER P. LOPEZ LEON
ABOGADO
REG. CALL N° 1796

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

con la finalidad de distorsionar en cumplir con sus obligaciones de reconocer todos los derechos laborales del obrero municipal.

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

Si, así lo establece el artº 37 de la Ley LOM y la ley 30889 que prescribe que el obrero municipal pertenece al D. L N° 728 Ley de productividad y competitividad.

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

Si, afecta que puedan gozar sus derechos fundamentales reconocidos por los convenios internacionales como la mas importante « OIT » y tambien las nacionales entre ellos tenemos beneficios sociales, libertad sindical, seguridad social, estabilidad laboral.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Que la SUNAFIL y MT inspeccione conforme a ley a las municipalidades con la finalidad de verificar el fiel cumplimiento del ordenamiento juridico respecto de los derechos del obrero municipal.

OVER P. LOPEZ LEON
ABOGADO
REG. CALL N° 1796



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Entrevista:

Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

Nombre y apellido:	Grecia Velasquez Pintado
Entidad en donde labora (Cargo):	Poder Judicial
Fecha:	01-09-21

1. ¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Si, porque el obrero municipal al pertenecer al régimen privado y ser contratado por un régimen distinto, en este caso por L.S., afecta el reconocimiento de sus derechos fundamentales, no pudiendo gozar de la E.L y S.S.

Mg. Grecia Velasquez Pintado
ABOGADA / C.A.M. N° 770
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

2. ¿considera usted que los obreros municipales con la contratación por locación de servicios gozan los derechos fundamentales de seguridad social y estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

No, estas se ven limitadas a ser gozadas de pleno derecho, ya que el contrato de locación al ser un contrato civil, esta no reconoce derechos de Estabilidad Laboral y Seguridad Social.

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

Con el Propósito de evadir sus obligaciones, al fin cumplimiento del ordenamiento jurídico, pues la Municipalidad es consciente que si contrata bajo el contrato de Trabajo debe asumir todos los beneficios laborales que corresponden al obrero Municipal.

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

Claro, pues el DL. N°728 permite y otorga mayores beneficios al trabajador, ya que el C.L.S. no otorga beneficio alguno, además recalcar que el Art 37 prescribe que el obrero Municipal pertenece al DL°728

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

Si, afecta su estabilidad en el empleo, estos trabajadores obreros se ven obligados a estar dentro de regímenes que distorsionan derechos fundamentales entre ellos beneficios sociales, CTS, seguridad social, etc.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Que SUNAFIL Inspeccione, y sancione actos contrarios al ordenamiento jurídico realizados por las Entidades Públicas, buscando tutelar derechos del obrero Municipal.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Entrevista:

Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

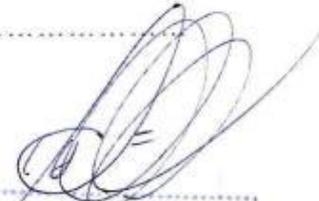
Nombre y apellido:	Luis Abel Flores Ruiz
Entidad en donde labora (Cargo):	Poder Judicial
Fecha:	01-09-21

1. ¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Si, Porque contratar bajo la modalidad de L.S. Desnaturaliza e impide que el obrero Municipal disfrute de los beneficios que genera una relación Laboral, en particular a la Estabilidad Laboral y S.S.

2. ¿considera usted que los obreros municipales con la contratación por locación de servicios gozan los derechos fundamentales de seguridad social y estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

No., Pues El Contrato de L.S. al ser un contrato de origen Civil, Regulado por el Código Civil, no reconoce derechos laborales de E.L. y S.S, a diferencia de una relación Laboral del D.L. 729.


 Luis Abel Flores Ruiz
 Mg. MAESTRO EN CIENCIAS JURÍDICAS
 DERECHO CONSTITUCIONAL Y POLÍTICA CONSTITUCIONAL

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

Con la finalidad de Reducir gastos, evadir y distorsionar derechos del obrero municipal, así evitando la municipalidad cumplir con sus obligaciones de garantizar, tutelar derechos y beneficios laborales, que fundamentalmente le corresponden al obrero.

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

Si, Es una obligación que los obreros Municipales estén dentro del D.L. N° 728, conforme se acredita del Artículo 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades.

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

Si, afecta derechos fundamentales reconocidos a través del tiempo como Principio Progresivo de sus derechos, tanto nacional como internacional principalmente a la Estabilidad laboral y seguridad social.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Las Medidas a tomar son, que las Entidades Encargadas de velar por el fiel cumplimiento de los D.L del Trabajador obrero, como el M.T y SUNAFIL Sancione a las Entidades Públicas por afectar derechos fundamentales.


Luis Abel Flores Ruiz
Mg. MAESTRO EN DERECHO, CON MENCIÓN EN
DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Entrevista:

Buenos (as) días (tardes), el presente instrumento tiene como propósito determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Por tal motivo, se solicita leer de manera detallada la pregunta y responder con claridad y sinceridad.

Nombre y apellido:	Rolando Pichen Ávila
Entidad en donde labora (Cargo):	Estado Jurídico "Justicia sin Fronteras"
Fecha:	28-08-21

¿Considera usted que la contratación del obrero municipal por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Si, porque desnaturaliza la relación laboral que es la que genera las consecuencias jurídicas que se expresan en las obligaciones del empleador y que al mismo tiempo son los derechos del trabajador, los cuales no se materializan en el contrato de Locación de Servicios.

2. ¿considera usted que los obreros municipales con la contratación por locación de servicios gozan los derechos fundamentales de seguridad social y estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

No, porque el contrato de Locación de Servicios al ser un contrato Civil en el que existe manifestación de la voluntad contractual, por lo que se establecen libremente los derechos y obligaciones de las partes contratantes. En tanto que el contrato de trabajo es tutlado y protege los derechos de los trabajadores que nacen o parten de la existencia de la relación laboral.

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos por los cuales la Municipalidad Provincial de San Martín prefiere contratar los servicios del obrero municipal bajo un contrato por locación de servicios en comparación con otro régimen? Fundamente.

Por abonar costos laborales. La Municipalidad es consciente que reconocer cada contrato de trabajo es asumir todas las obligaciones laborales que conlleva el contrato laboral.

4. ¿Considera usted que es pertinente que el obrero municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín sea contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728 en reemplazo de un contrato por locación de servicios? Fundamente.

Si, porque el Art 37 de la LOMP establece que los trabajadores obreros tienen su régimen laboral propio que es el DS 03-97-TR, que es el TUO del DL 728, lo cual ha sido ratificado en la Ley 30889.

5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Martín ocasiona un perjuicio al obrero municipal al momento de ser contratado por locación de servicios? Fundamente.

Si, porque afecta sus derechos fundamentales reconocidos por diversos convenios de la OIT, entre ellos a la estabilidad laboral, a estar reconocido en planillas, a las vacaciones, gratificaciones, CTS, seguridad social, libertad Sindical, todos derechos irrenunciables.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de San Martín? Fundamente.

Que SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo hagan su trabajo de manera responsable y realicen inspecciones constantes, a efecto de que se cumpla con el ordenamiento jurídico de respeto de los derechos de los trabajadores y se impongan las sanciones respectivas a las Instituciones públicas por infracción por las normas protectoras de los Derechos fundamentales de los obreros Municipales.

Anexo 16 – Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos







