



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

LOS DERECHOS LABORES Y DESPIDOS ARBITRARIOS EN LOS
TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LOS
GOBIERNOS LOCALES

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

HERNAN ABDON TITO ATAU
ORCID: 0000-0003-1821-7382

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO
ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Tito Atau, H. A. (2023). *Los derechos labores y despidos arbitrarios en los trabajadores de contrato administrativo de servicios de los gobiernos locales* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Hernan Abdon Tito Atau
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08889838
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1668-7137
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4835-0627
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Moises Noe Huaman Pillhuaman
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43226902
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41058938
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Los derechos labores y despidos arbitrarios en los trabajadores de contrato administrativo de servicios de los gobiernos locales
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario de la ciencia jurídica
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto; quien lo preside y, los miembros del jurado Mg. Moises Noe Huaman Pillihuaman y Mg. Marcos Enrique Tume Chunga; reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**" LOS DERECHOS LABORES Y DESPIDOS ARBITRARIOS EN LOS TRABAJADORES DE
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES"**

Presentado por el bachiller:

TITO ATAU, HERNAN ABDON

Para optar el Título Profesional de Abogada
luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:
APROBADO POR MAYORÍA

Con mención de publicación: SI NO

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 18 días del mes de julio del 2023.

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
Presidente

Mg. Moises Noe Huaman Pillihuaman
Secretario

Mg. Marcos Enrique Tume Chunga
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Luis Angel Espinoza Pajuelo docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“LOS DERECHOS LABORES Y DESPIDOS ARBITRARIOS EN LOS TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES”

Del bachiller Hernan Abdon Tito Atau, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.



Lima, 13 de Julio de 2023

Luis Angel Espinoza Pajuelo

DNI 10594662



DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi esposa e hijos que son mi sostén en mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis catedráticos por sus enseñanzas en la Universidad Autónoma del Perú.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5. Limitaciones de la investigación.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	18
2.2. Bases teóricas y científicas	21
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
3.2. Población y muestra.....	30
3.3. Hipótesis.....	31
3.4. Variables – Operacionalización.....	32
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	35
3.6. Procesamiento de los datos.....	35
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	37
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	41
4.3. Contrastación de hipótesis.....	51
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	54
5.2. Conclusiones.....	55
5.3. Recomendaciones.....	55
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Premisas teóricas
Tabla 2	Interpretación teórica
Tabla 3	Relaciones empíricas
Tabla 4	Contrastaciones teóricas
Tabla 5	Selección de la mejor propuesta teórica
Tabla 6	Reformulación de la teoría seleccionada
Tabla 7	Operacionalización de la variable 1
Tabla 8	Operacionalización de la variable 2
Tabla 9	Muestra procesada
Tabla 10	Alfa de Cronbach
Tabla 11	Estadísticas de los ítems
Tabla 12	Resultado de, los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales
Tabla 13	Resultado de, se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales
Tabla 14	Resultado de, los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS
Tabla 15	Resultado de, el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen
Tabla 16	Resultado de, los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado
Tabla 17	Resultado de, toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del CAS
Tabla 18	Resultado de, los despidos arbitrarios en el régimen cas violan los derechos fundamentales del trabajador
Tabla 19	Resultado de, el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales

Tabla 20	Resultado de, los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia
Tabla 21	Resultado de, los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS
Tabla 22	Contrastación de la hipótesis general
Tabla 23	Contrastación de la hipótesis específica 1
Tabla 24	Contrastación de la hipótesis específica 2

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultado de, los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales
- Figura 2 Resultado de, se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales
- Figura 3 Resultado de, los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS
- Figura 4 Resultado de, el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen
- Figura 5 Resultado de, los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado
- Figura 6 Resultado de, toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del CAS
- Figura 7 Resultado de, los despidos arbitrarios en el régimen cas violan los derechos fundamentales del trabajador
- Figura 8 Resultado de, el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales
- Figura 9 Resultado de, los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia
- Figura 10 Resultado de, los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS

LOS DERECHOS LABORES Y DESPIDOS ARBITRARIOS EN LOS TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES

HERNAN ABDON TITO ATAU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación ha tratado sobre la problemática de los despidos arbitrarios en los trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios en nuestras instituciones del Estado, en este sentido se ha tenido como objetivo determinar la relación de las variables de los derechos laborales y el despido arbitrario; en el informe final se ha utilizado el enfoque cuantitativo por la cual se ha determinado la variable dependiente que trata sobre el hecho y la variable independiente que viene a ser una circunstancias de dicha problemática, asimismo se ha realizado sobre un tipo básico, por el hecho de aportar a la teoría ya determinada o el establecimiento de una teoría de la problemática con una población vinculada con la actividad que desarrolla el contrato administrativo de servicio, de diseño no experimental siendo transversal por el hecho del recojo de información en una sola etapa, en tal sentido con los resultados se ha aplicado el SPSS para llegar a la conclusión que existe relación entre los derechos laborales y el despido arbitrario en los trabajadores cas.

Palabras clave: Derechos laborales, despido arbitrario, beneficios sociales.

**LABOR RIGHTS AND ARBITRARY DISMISSALS OF LOCAL GOVERNMENT
SERVICES ADMINISTRATIVE CONTRACT WORKERS**

HERNAN ABDON TITO ATAU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The investigation has dealt with the problem of arbitrary dismissals in workers who have an administrative service contract in our State institutions, in this sense the objective has been to determine the relationship of the variables of labor rights and arbitrary dismissal; In the final report, the quantitative approach has been used, by which the dependent variable that deals with the fact and the independent variable that comes to be a circumstance of said problem has been determined, it has also been carried out on a basic type, due to the fact to contribute to the already determined theory or the establishment of a theory of the problem with a population linked to the activity carried out by the administrative service contract, of a non-experimental design being transversal due to the fact that information is collected in a single stage, in this sense, with the results, the SPSS has been applied to reach the conclusion that there is a relationship between labor rights and arbitrary dismissal in CAS workers.

Keywords: Labor rights, arbitrary dismissal, social benefits.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación ha determinado de la existencia de la desnaturalización del contrato de administración de servicios, no solamente en las entidades privadas, sino que también en las entidades del Estado como son los gobiernos locales, por el hecho de establecerse determinadas reglas laborales que no constituyen en este sistema laboral, como son los horarios permanentes vinculado a otra forma de sistema contractual.

En todo caso la temática expuesta es un problema social que se funda en una norma que ha sido debatida en reiteradas oportunidades, pero que se sigue con esta forma de contratación administrativo de servicios, que perjudica al trabajador en cuanto a sus beneficios sociales y asimismo en todo lo que le corresponde como trabajador dependiente, siendo así es que vemos aún más la problemática de los despidos arbitrarios que se establecen con respecto de esta forma laboral.

En consecuencia, en el presente trabajo de tesis encontraremos cinco capítulos desarrollados, los mismos que detallare a continuación:

Capítulo I, problema de investigación, se describió de manera resumida la realidad problemática social, económica, cultural, tecnológica o científica el cual motiva al autor a desarrollar el tema de investigación. También se redactó la justificación e importancia de la investigación, los objetivos generales y específicos, juntamente con las limitaciones que se tuvieron al momento del desarrollo del informe final, estos pueden ser económicos, temporales, bibliográficas, sociales, temporales, etc.

Capítulo II, marco teórico, esta faceta estuvo comprendida por los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, y también las teorías, estudios y enfoques que dieron sustento a la investigación.

Capítulo III, marco metodológico, en este episodio se redacta el tipo y diseño de investigación, que se utiliza para explicar los procedimientos y validar los objetivos planteados. También se describió la población y a la muestra, y el cómo estas fueron calculadas.

Capítulo IV, análisis e interpretación de datos, esta secuencia ha tratado al análisis estadístico se los datos obtenidos, lográndose con ello obtener la fiabilidad de las variables y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, discusiones, conclusiones y recomendaciones, esta secuencia ha comparado cada resultado analizado mediante la estadística, a fin de establecer las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se ha verificado que los trabajadores vienen siendo perjudicados por la forma de contratación tanto en el ámbito particular como también en el ámbito del estado más aún de los gobiernos locales y por ello que es el mismo estado que perjudica a su población laboral, situación que se ha hecho costumbre en las contrataciones que se realizan en la modalidad de administración de servicios.

En todo caso ha sido evidente que tal situación se ha extendido en todos los gobiernos locales, en especial en la municipalidad de indecencia donde la mayoría de los trabajadores se encuentra bajo este régimen denominado CAS por lo cual se va creando un perjuicio al trabajador que no puede llegar a ser estable ya que se mantiene en régimen que no considera la permanencia del trabajador.

Es importante, tener presente que, en los gobiernos locales, respecto de sus trabajadores estos están ligados en el ámbito de la administración de servicios, pero el hecho es que esta forma de trabajo se ha desnaturalizado por las reglas que se han impuesto como los horarios de trabajo y los descansos que se estipulan, ya que dicha forma de trabajo no debe tener horarios definidos, sino que se establece en razón de los resultados.

De ahí que, este tipo de acciones por parte de las entidades contratantes (gobiernos locales) traen consecuencias en los trabajadores ya que estando desnaturalizada su forma de trabajo, ellos esperan la estabilidad jurídica, de lo que nunca llega por la forma contractual, por ejemplo el obrero de limpieza pública, el que se encarga del mantenimiento de parques y jardines, el trabajador de seguridad conocido como serenazgo, los choferes, mecánicos, entre otros, que desarrollan una actividad permanente que requiere la comunidad, en este sentido dichos trabajadores por sus actividades se encuentran en un sistema legal que pueden lograr la

estabilidad pero que tienen que demostrar dicha forma de trabajo que ha generado su vínculo a la ley 728 para lograr una estabilidad jurídica, por la situación de haberse desnaturalizado su forma de trabajo respecto de su contratación, en conclusión debe prevalecer siempre el empleado más no el empleador.

Adicionalmente, se ha venido indicando en el desarrollo de la realidad problemática que los derechos laborales son diversos, y todos han sido ganados a través del tiempo. En ese sentido, la Constitución Política del Perú (1993) en su apartado 24 ha expuesto que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equitativa y suficiente. Así mismo, también cuenta con beneficios sociales, debiendo el empleado cumplir con esta disposición legal en beneficio del trabajador” (p. 8).

Por lo tanto, el Estado debe tomar medidas para hacer frente a la problemática del despido arbitrario, y también para garantizar el pago de los beneficios laborales.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los Gobiernos locales?

Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS?

¿En qué medida se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar de qué medida se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los Gobiernos locales.

Objetivos específicos

Determinar de qué medida se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.

Determinar de qué medida se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

Se ha establecido que los derechos laborales se encuentran regulados en el decreto legislativo 728, y que además se cuenta con diferentes mecanismos para su protección, pero a pesar de ello siguen siendo vulnerados, y esto lo demostrare con la consecuencia que tienen respecto a quienes han sido afectados.

Justificación metodológica

Este punto ha permitido establecer que la recolección de datos ha tenido una implicancia esencial, ya que, al ser medidos y analizados mediante el SPSS, se determinó que están concordancia con las alegaciones expuestas en la realidad problemática.

Justificación practica

Se dejado en claro que, los obreros municipales no deben ser víctimas de la vulneración de sus derechos laborales, siendo este motivo la principal causa que puso en marcha el desarrollo de la presente investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se logrado determinan que el desarrollo del estudio, no tuvo ningún inconveniente en todas sus facetas.

Limitación bibliográfica

Para el desarrollo de presente investigación, se ha contado con diferentes fuentes de información, estando los libros físicos y virtuales, ensayos, artículos, revistas, tesis, leyes, etc.

Limitación temporal

El tiempo establecido en las actividades académicas, no supuso ser ningún problema para dar cumplimiento a los avances en cada sesión establecida, hasta haberse logrado culminar.

Limitación económica

En el desarrollo de la investigación se ha tenido diversos instrumentos que fueron financiados por el mismo investigador, por lo cual ha servido para la correspondiente aplicación en la investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Amán (2009) ha planteado a la transgresión de los derechos laborales y las políticas públicas establecidas por el gobierno ecuatoriano. Habiéndose concluido que, la transgresión de los derechos laborales viene a ser una omisión al Estado de derecho, ya que el legislador ha establecido reglamentos que deber ser cumplidos, pero que, de no ser así, el régimen jurisdiccional debe actuar para administrar justicia. Por lo que en caso de que las empresas incumplan con los derechos laborales de los trabajadores, estos podrán solicitar tutela ante el ámbito judicial.

Bonilla y Hidalgo (2019) en la investigación que trata sobre el trabajador y su relación con los actos de fraude sistemático es importante tener presente que dicho estudio analiza la relación laboral desde el inicio hasta la parte final y dentro de la cual se presentan determinadas incertidumbres por la cual se establece muchas veces por la entidad laboral aspectos de fraude que conciernen al engaño a la relación laboral con cual genera un despido arbitrario, en este sentido el comitente muchas veces vela por sus ingresos y no por el incentivo que debe brindar a su trabajador, por lo que el empleador ante una situación informal, realiza actos de engaños que se vinculan con el proceso laboral, esto se da en la exigencia de que firme su carta de renuncia por la cual el empresario exige y resta su voluntad del trabajador perdiendo el trabajador el vínculo de servicio a dicha empresa y los beneficios que le puedan corresponder es por ello que esta investigación concluye en que ante este precedente se debe especificar en el código de trabajo de la Republica de Ecuador, por lo cual esta investigación genera una visión internacional en defensa de los derechos laborales.

Córdova (2005) ha planteado su estudio sobre, relaciones laborales y las políticas laborales en Chile. En esta investigación se ha tratado sobre el aspecto de la crisis en el sindicalismo basada en la adaptación de una nueva realidad con la problemática que atañe a los trabajadores, puesto que se ven nuevas formas de organizaciones de respecto a las nuevas problemáticas del trabajador, es por ello que en cada sociedad existen diferentes formas de apreciar esta problemática claro está, que el problema principal se trata siempre del aspecto económico que vincula al ámbito social y político, es en estas circunstancias que el movimiento sindical debe considerar sus esfuerzos para defender los intereses de los trabajadores los mismos que han cambiado y que persiguen fines, tanto sociales como económicos desde un punto de vista pragmático, ya no con las tendencias políticas de la izquierda, sino con el ideal de la defensa de los intereses del trabajador, para lo cual se deben adoptar los mecanismos alternativos de solución de conflictos para no llegar a la instancia jurisdiccional, que desde ya es perjudicial para las partes.

Madrigal (2017) en esta investigación es importante tener presente el análisis jurídico respecto de los trabajos deportivos los cuales en su calidad de entrenadores no tienen un respaldo jurídico considerándose en un nivel pre jurídico y relacionado a la informalidad, esto se da en costa rica, los clubes deportivos que generan muchos ingresos definitivamente deben ordenar su sistema contractual para efecto de cumplir con dicha obligación y establecer ordenadamente las jornadas laborales que corresponden a dichas personas asimismo sus correspondientes beneficios que establecen las normas vinculadas al derecho laboral, toda vez que dicha actividad es importante en la formación de las personas por lo cual se debe reglamentar todo el proceso laboral que corresponde a dichas personas ya que en parte las enseñanzas

deportivas de manera fundamental y con los cual los jóvenes se desarrollan tanto en lo académico con en el aspecto de la salud física y mental.

Antecedentes nacionales

Lucana (2021) ha desarrollado su estudio sobre, la problemática de los derechos laborales y las acciones legislativas ejercidas por el Estado de derecho. En ese sentido se ha determinado la existencia de la discriminación en cuanto a determinada características violando el derecho a la igualdad a la ley; la misma que es amparada por la carta magna del año 1993, en la cual se observa siempre la defensa de los trabajadores; respecto al empleador tanto privado como estatal, y como este es un derecho fundamental se justifica la intervención del estado para el efecto de la fiscalización y asimismo se pueda sancionar a las entidades que violan estas normas perjudicando al trabajador en razón de sus derechos fundamentales.

Izaga (2018) en la investigación que ha tratado sobre aspectos de las conductas fraudulentas en relación al empleador, y su relación bajo una situación concreta y real, que contempla el principio de la primacía de la realidad, esta situación nos permite entender la problemática que se viene sucediendo con respecto a los trabajadores administrativos, ya que tanto en las entidades públicas como privadas desnaturalizan la relación laboral que vincula esta forma contractual toda vez que dichos trabajadores, no tienen un horario determinado y por ende se les asigna los beneficios que determina la ley, en tal sentido las entidades cometen falta cuando desnaturalizan este servicio laboral, toda vez que genera un horario de permanencia, horario de descanso y los mantiene sin ninguna estabilidad, en este sentido en la presente investigación se ha llevado la problemática a las instancias jurisdiccionales las mismas que han emitido fallos contundentes y algunas jurisprudencias que vinculan dicha problemática del trabajador del contrato de

servicio administrativo.

Rivera (2017) ha desarrollado su estudio sobre, La vulneración de los derechos laborales y las medidas legislativas. Habiéndose determinado que, el derecho al trabajo es un derecho humano, contando con una serie de protecciones en el ámbito nacional y supranacional. De ahí que, en caso de evidenciarse la vulneración de derechos laborales, los afectados pueden acudir al sistema de justicia empleado la tutela jurisdiccional efectiva a fin de hacer valer sus derechos.

Peralta (2017) en la investigación que trata sobre los aspectos del análisis jurídico en relación a los regímenes laborales y su problemática con el aspecto productivo en el peru en esta investigación se ha observado la problemática del cas pero que también otro problema respecto a los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas los cuales no tienen un debido vínculo laboral ya que el empleador solo los contrata de manera eventual y sin ningún documento que indique una formalidad en este sentido este problema del cas también se vincula sobre esta forma de trabajo eventual, y todo ello contraviene los derechos laborales del trabajador.

2.2. Bases teóricas y científicas

Derechos laborales

Los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional

Despidos arbitrarios

Son situaciones que se producen ante la acción indebida del empleador que busca cualquier causa injustificada para establecer el cese de la relación laboral del trabajador con la empresa.

Régimen CAS

El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) forma parte de una de las modalidades de contratación laboral que el Estado celebra con sus trabajadores.

Fundamentaciones teóricas

Teoría de los derechos fundamentales.

Landa (2002) ha manifestado que:

Que los derechos fundamentales están vinculados con los derechos innatos de la persona natural, como la vida, el honor, integridad, trabajo, ambiente y otros; los mismos que siempre se manifiestan en la carta magna de un Estado para de esta manera salvaguardar dichos derechos humanos, asimismo son también consignados en los títulos preliminares donde también se consignan para respaldar a los derechos fundamentales, vinculados en el aspecto laboral, como una herramienta primordial por el hecho de que si uno trabaja genera ingresos para su salvaguarda y la de sus familiares, y vivir con ello una adecuada convivencia social.

Teoría iusnaturalista.

Rubio y Arce (2017) ha enfatizado que:

Sobre los derechos humanos, estos siempre están vinculados con la persona humana, en todo caso ese derecho es subjetivo, y que para que pase a la objetividad debe plasmarse por lo cual esto se realiza mediante el positivismo jurídico que quiere decir realizar las normas en documentos como son los códigos respectivos, los mismos que han servido para la didacta académica y el aprendizaje jurídico en la sociedad y como ella a través del citado se ha podido consignar.

Teoría general del derecho del trabajo.

Boza (2011) ha manifestado que:

Que los derechos labores, son importantes en una sociedad, las mismas que se han creado a través de luchas de los trabajadores ya que estos venían a ser explotados y eran abandonado por su empleadores, en este sentido los derechos consagrados en normas y leyes codificadas para que los trabajadores sepan sus derechos y asimismo lo que debe prevalecer para respetar dichos derechos en la correspondiente actividad que se realice, por otro lado siempre debe existir la responsabilidad del empleador de cumplir con lo que señala la ley en dar sus beneficios a sus trabajadores y que los trabajadores deben cumplir con sus labores, porque esto viene a ser un contrato social de dos partes.

Triangulación teórica

Tabla 1

Premisas teóricas

Premisas teóricas	
1.- Teoría de los derechos fundamentales	Los principios respecto a los derechos fundamentales están consagrados en la ley de leyes, en todo caso estos aspectos consagran un sistema positivista por el hecho de organizar el ordenamiento jurídico a través de códigos o instrumentos jurídicos adecuados es importante entender que los derechos fundamentales están establecidos en la carta magna, y asimismo en cada apartado de las referidas normas jurídicas basadas en el título preliminar.
2.- Teoría iusnaturalista	Los derechos humanos han sido parte de la naturaleza humana, estando estos presentes en todo momento, pero no están escritos en ningún libro o texto, ya que se sobreentienden que están en la esencia humana. Otro aspecto a tener en cuenta es que esta doctrina afianza a la justicia, por lo que, si una ley es injusta, el derecho es nulo.

3.- Teoría general del derecho del trabajo	El derecho laboral es un sistema normativo que regula las acciones entre el trabajador y empleador. Por ello, existen determinados principios y garantías que buscan garantizar el bienestar de los trabajadores, caso contrario, se podrán aplicar las garantías que establece el sistema laboral para auxiliar a los trabajadores ante las conductas contrarias a la ley de los empleadores. Por lo tanto, los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional.
---	--

Tabla 2*Interpretación teórica*

Interpretación teórica	
1.- Teoría de los derechos fundamentales	La respectiva teoría se fundamenta en el que el trabajador se organiza para la defensa de sus derechos y a su vez evitar la violación de dichas normas porque ellas están basadas en principios y lo más elemental en la dogmática jurídica.
2.- Teoría iusnaturalista	Esta doctrina afianza a la justicia, por lo que, si una ley es injusta, el derecho es nulo.
3.- Teoría general del derecho del trabajo	Los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional.

Tabla 3*Relaciones empíricas*

Relaciones empíricas	
-----------------------------	--

-
- 1.- Teoría de los derechos fundamentales** La teoría de los derechos fundamentales se basa primordialmente en la Ley fundamental, es una teoría de derechos fundamentales positivamente válidos y determinados que abarcan los derechos humanos dentro de un compendio constitucional, denominado como Constitución Política, abarcando los derechos fundamentales de toda persona, siendo la libertad, justicia, dignidad, igualdad, etc. Por ello, esta doctrina se encuentra relacionada con las finalidades de la investigación.
- 2.- Teoría iusnaturalista** Los derechos humanos han sido parte de la naturaleza humana, estando estos presentes en todo momento, pero no están escritos en ningún libro o texto, ya que se sobreentienden que están en la esencia humana. Por ello, esta doctrina se encuentra relacionada con las finalidades de la investigación.
- 3.- Teoría general del derecho del trabajo** El derecho laboral es un sistema normativo que regula las acciones entre el trabajador y empleador. Por ello, existen determinados principios y garantías que buscan garantizar el bienestar de los trabajadores, caso contrario, se podrán aplicar las garantías que establece el sistema laboral para auxiliar a los trabajadores ante las conductas contrarias a la ley de los empleadores. Por ello, esta doctrina se encuentra relacionada con las finalidades de la investigación.
-

Tabla 4*Contrastaciones teóricas*

Contrastaciones teóricas	
1.- Teoría de los derechos fundamentales	Estos derechos laborales están respaldados por la dogmática jurídica y los principios que se han planteado en defensa de los derechos de los trabajadores y estos se han conseguido a través de luchas laborales a fin de establecer normas que puedan mantener el equilibrio entre el trabajador y el empleador.
2.- Teoría iusnaturalista	Esta teoría trae consigo los derechos inherentes a la persona humana en razón de prevalecer la defensa de sus intereses vinculados a este derecho.
3.- Teoría general del derecho del trabajo	Los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional. Por ello, no existe objeción hacia esta doctrina.

Tabla 5*Selección de la mejor propuesta teórica*

Mejor propuesta teórica	
3.- Teoría general del derecho del trabajo	El derecho laboral es un sistema normativo que regula las acciones entre el trabajador y empleador. Por ello, existen determinados principios y garantías que buscan garantizar el bienestar de los trabajadores, caso contrario, se podrán aplicar las garantías que establece el sistema laboral para auxiliar a los trabajadores ante las conductas contrarias a la ley de los empleadores. Por lo tanto, los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser

una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional.

Tabla 6

Reformulación de la teoría seleccionada

Reformulación de la teoría seleccionada	
3.- Teoría general del derecho del trabajo	Los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional. De ahí que, en caso de evidenciarse la vulneración de derechos laborales, los afectados podrán acudir al sistema de justicia empleado la tutela jurisdiccional efectiva a fin de hacer valer sus derechos.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Derechos laborales

Los derechos del trabajador o derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional.

Despidos arbitrarios

Son situaciones que se producen ante la acción indebida del empleador que busca cualquier causa injustificada para establecer el cese de la relación laboral del trabajador con la empresa.

Régimen CAS

El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) forma parte de una de las modalidades de contratación laboral que el Estado celebra ante una persona natural.

Derechos fundamentales

Es un conjunto de garantías, principios y valores, inherentes hacia toda persona.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo del trabajo de investigación con el que se trabajo ha sido el básico, ya que se ha recolectado una diversidad de informaciones a fin de fortalecer los conocimientos existentes.

Así mismo, se ha tenido un enfoque cuantitativo, ya que se ha pretendido medir las variables por medio de la estadística, además que también se pretendió obtener la fiabilidad del estudio y contrastar las hipótesis.

Diseño de investigación

Se ha tenido un diseño correlacional, ya que se han descritos las situaciones teóricas de dos variables que están correlacionadas entre sí.

Por otra parte, el diseño también ha tenido el temperamento de ser no experimental, ya que no se ha manipulado ninguna variable, además que los hechos expuestos son situaciones que han existido desde su contexto natural.

Adicionalmente, se ha tenido un diseño transversal, dado que se ha recogido la información en una sola etapa.

3.2. Población y muestra

Población

La correspondiente población estuvo delimitada dentro de la municipalidad de independencia en función de sus correspondientes trabajadores, siendo un total de 250 trabajadores que laboran en esta unidad.

Muestra

La muestra empleada ha sido la parte representativa de la población, por lo que para ser determinada ha sido necesario emplear el muestreo no probabilístico, la

cual ha tenido al 20 por ciento de 250 trabajadores, y como resultado de ello se ha tenido una muestra de 50 personas.

3.3. Hipótesis

Hernández et al. (2014) han puesto en conocimiento que:

Las hipótesis son las guías de todo trabajo de investigación, y estas indican que es lo que se va a probar a lo largo de la investigación, es decir las hipótesis son posibles respuestas a los problemas planteados. A tal efecto, se plantean dos modalidades de hipótesis (hipótesis H_i y H_o) siendo la primera H_i ; H_i , la hipótesis que alternativa por ser la que afirma la probable respuesta al problema, en tanto que; H_o , viene a ser la hipótesis nula por ser la que niega la probable respuesta al problema. (p. 114)

Hipótesis general

H_i : Probablemente se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los gobiernos locales.

H_o : Probablemente no se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los gobiernos locales.

Hipótesis específica 1

H_i : Probablemente se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.

H_o : Probablemente no se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.

Hipótesis específica 2

H_i : Probablemente se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.

Ho: Probablemente no se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.

3.4. Variables – Operacionalización

Se han establecido las siguientes variables de estudio:

Variable 1: Derechos laborales. - Los derechos laborales son derechos fundamentales que están consagrados en la constitución y que en todo caso es obtenido por el trabajador por su actividad laboral la cual tiene que asumir el empleador.

Variable 2: Despido arbitrario. - Es la situación del trabajador que injustamente es despido de un centro labora en forma injustificada violando las normas de los derechos laborales.

Operacionalización de variables

Tabla 7

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.1 Derechos laborales	Son derechos fundamentales que están consagrados en la constitución y que en todo caso es obtenido por el trabajador por su actividad laboral la cual tiene que asumir el empleador.	Beneficios sociales Gratificaciones	CAS Trabajador Derechos fundamentales	1.- ¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del CAS en los gobiernos locales? 2.- ¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales? 3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS? 4.- ¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	Si/No

Tabla 8*Operacionalización de la variable 2*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Despido arbitrario	Es la situación del trabajador que injustamente es despedido de un centro labora en forma injustificada violando las normas de los derechos laborales.	Trabajadores CAS Contratos administrativos de servicios CAS	Procesos administrativos Derechos fundamentales Desnaturalizado Servicio social Beneficios laborales	1.- ¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativos del régimen del CAS? 2.- ¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen CAS violan los derechos fundamentales del trabajador? 3.- ¿Considera usted que el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales? 4.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS?	Si/No

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

Respecto al método de una investigación cuantitativa esta puede ser de manera deductiva como también inductiva, ya que las dos formas observan el problema de investigación, y llevan a un planteamiento y a una presentación y a la existencia de una problemática.

Técnicas

La correspondiente técnica utilizar en la investigación, ha sido la encuesta, por ser un elemento estadístico que se utiliza en los trabajos cuantitativos.

Instrumento

El instrumento empleado en la investigación ha sido el cuestionario que ha resultado del proceso de operacionalización. Teniéndose un total de 10 preguntas mediante una escala dicotómica.

3.6. Procesamiento de los datos

El procesamiento de datos estuvo determinado con respecto al instrumento que se ha sido aplicado en la correcta población, habiéndose teniendo presente la muestra, pero que luego de la recolección de datos se empleó el SPSS para procesar los datos y obtener la fiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 9

Muestra procesada

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Tabla 10

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	10

Interpretación

Los resultados obtenidos han determinado la existencia de una alta confiabilidad al haberse tenido un rango de 0,941, por tanto, el instrumento empleado es totalmente positivo y fiable.

Tabla 11

Estadísticas de los ítems

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿CONSIDERA USTED QUE LOS DERECHOS LABORALES SON VULNERADOS CON	9,96	4,774	,891	,929

RESPECTO DEL CAS
EN LOS GOBIERNOS
LOCALES?

¿CONSIDERA USTED 10,02 5,081 ,863 ,930
QUE SE VIENEN
DESNATURALIZAND
O EL CONTRATO DE
SERVICIOS

ADMINISTRATIVOS,
CON LAS
ACTIVIDADES QUE
REALIZA EL
TRABAJADOR EN
LOS GOBIERNOS
LOCALES?

¿CONSIDERA USTED 10,08 5,708 ,640 ,941
QUE LOS
BENEFICIOS

SOCIALES SON
DERECHOS
FUNDAMENTALES
DE TODOS LOS
TRABAJADORES
COMO TAMBIÉN DEL
REGIMEN CAS?

¿CONSIDERA USTED 10,06 5,445 ,759 ,936
QUE EL DERECHO
DE LA
GRATIFICACIÓN
POR LOS
BENEFICIOS

CORRESPONDIENTE
S, SON DERECHOS
OBTENIDOS POR EL
TRABAJADOR PARA

CUALQUIER
REGIMEN?

¿CONSIDERA USTED QUE LOS TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS CON SU PERMANENCIA Y DESEMPEÑO DEBEN OBTENER EL CONTRATO	9,92	4,728	,832	,933
--	------	-------	------	------

INDETERMINADO?

¿CONSIDERA USTED QUE TODA FALTA ADMINISTRATIVA DEBE ESTAR DEBIDAMENTE MOTIVADA PARA GENERAR PRUEBA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVO DEL REGIMEN DEL CAS?	9,96	4,774	,891	,929
--	------	-------	------	------

¿CONSIDERA USTED QUE LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL REGIMEN CAS VIOLAN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR?	10,10	6,010	,465	,947
--	-------	-------	------	------

¿CONSIDERA USTED QUE EL REGIMEN CAS ESTA TOTALMENTE	10,06	5,445	,759	,936
--	-------	-------	------	------

DESNATURALIZADO
Y CON LO CUAL SE
GENERA UN
PERJUCIO AL
TRabajADOR DE
LOS GOBIERNOS
LOCALES?

¿CONSIDERA USTED QUE LOS TRabajADORES MUNICIPALES	9,90	4,745	,786	,936
--	------	-------	------	------

REALIZAN UNA
ACTIVIDAD
FUNDAMENTAL
PARA EL SERVICIO
SOCIAL DE LA
COMUNIDAD POR LO
CUAL DEBEN
LOGRAR SU
PERMANENCIA?

¿CONSIDERA USTED QUE LOS TRabajADORES MUNICIPALES	10,02	5,081	,863	,930
--	-------	-------	------	------

DEBEN TENER
TODOS SUS
BENEFICIOS
LABORALES POR EL
TRABAJO QUE
REALIZAN, NO
SIENDO
CONTRATADOS EN
EL SERVICIO CAS?

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

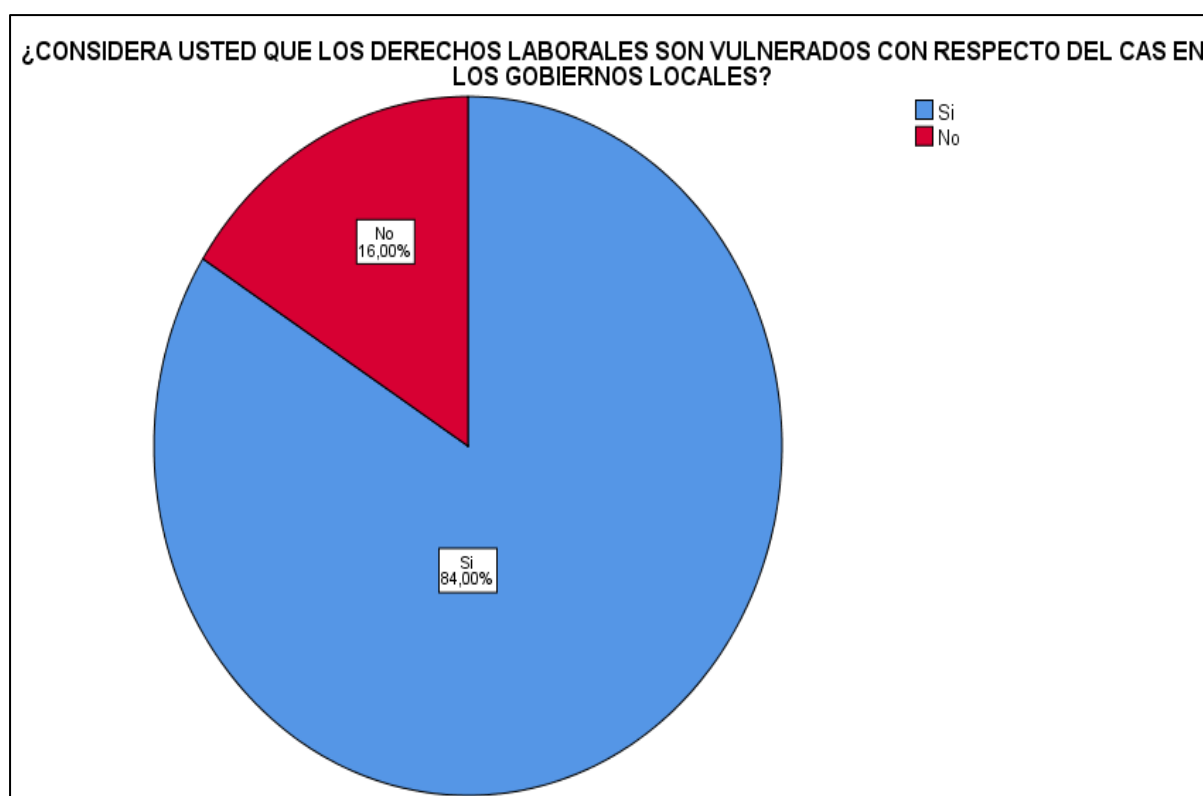
Tabla 12

Resultado de, los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	84,0	84,0	84,0
	No	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado de, los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 84,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 16,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

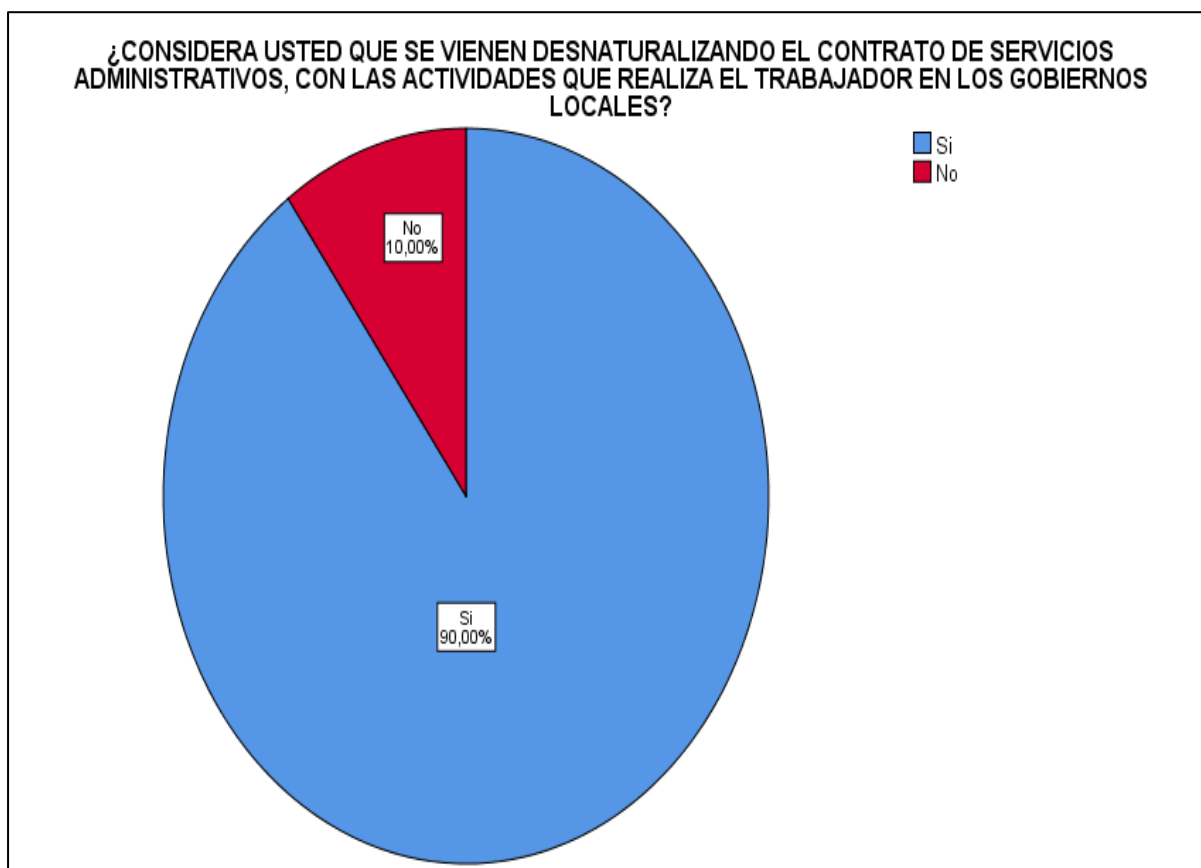
Tabla 13

Resultado de, se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	45	90,0	90,0	90,0
Válido	No	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de, se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 90,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 10,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

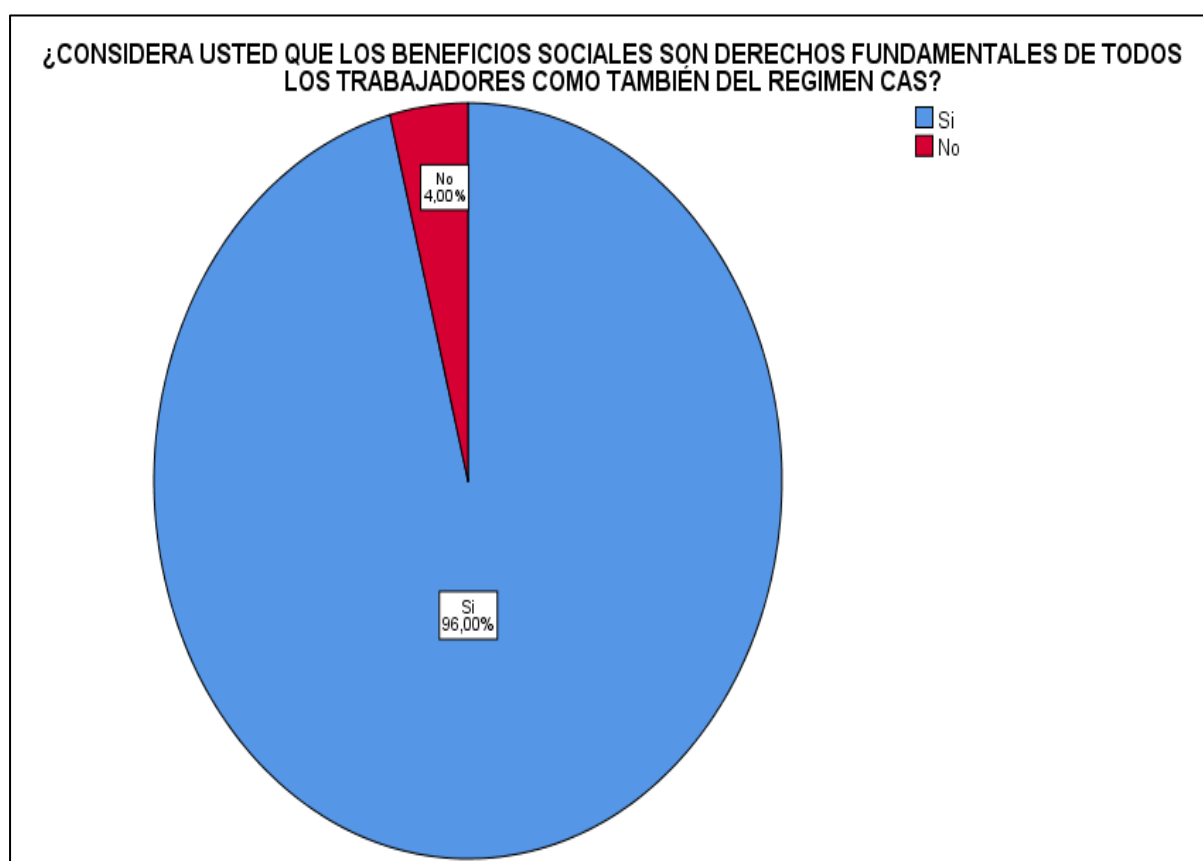
Tabla 14

Resultado de, los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	48	96,0	96,0	96,0
	No	2	4,0	4,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de, los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 96,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 4,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

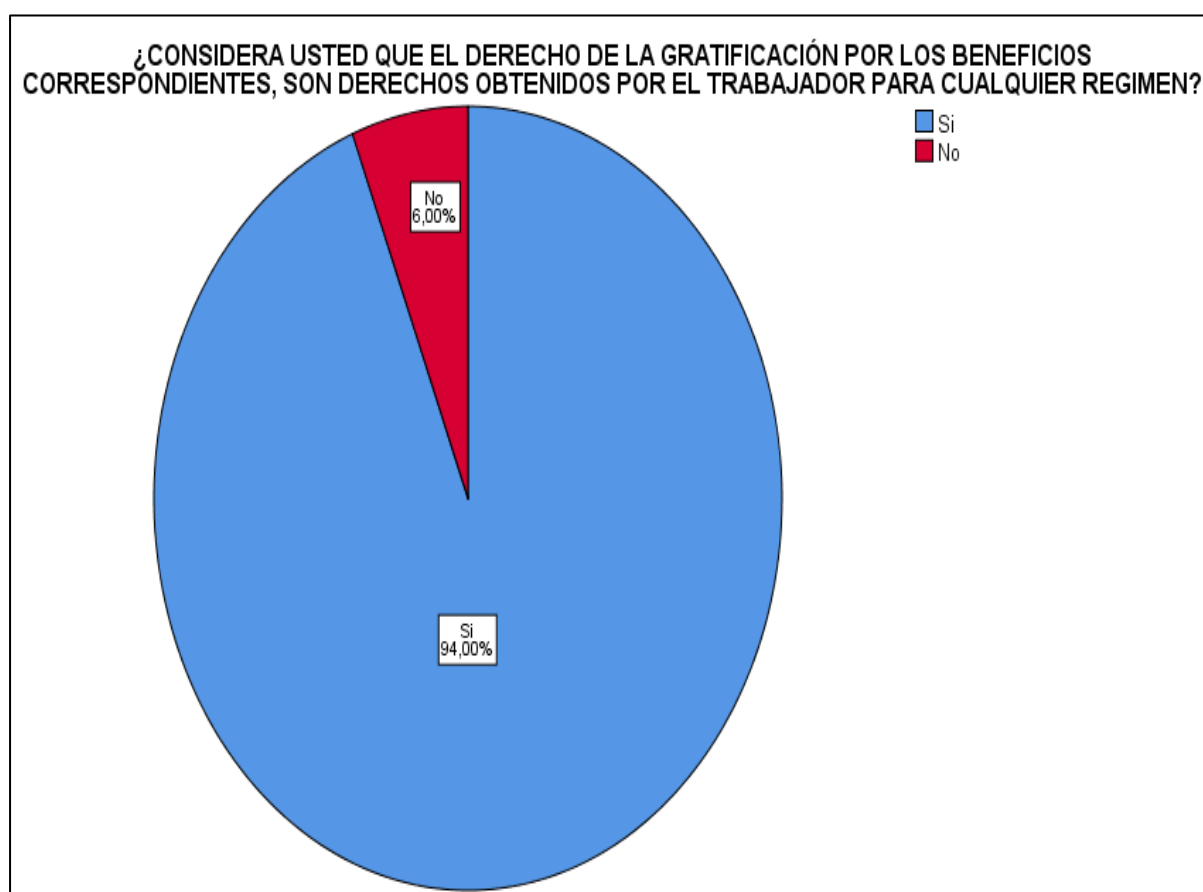
Tabla 15

Resultado de, el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	47	94,0	94,0	94,0
	No	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Figura 4

Resultado de, el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 94,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 6,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

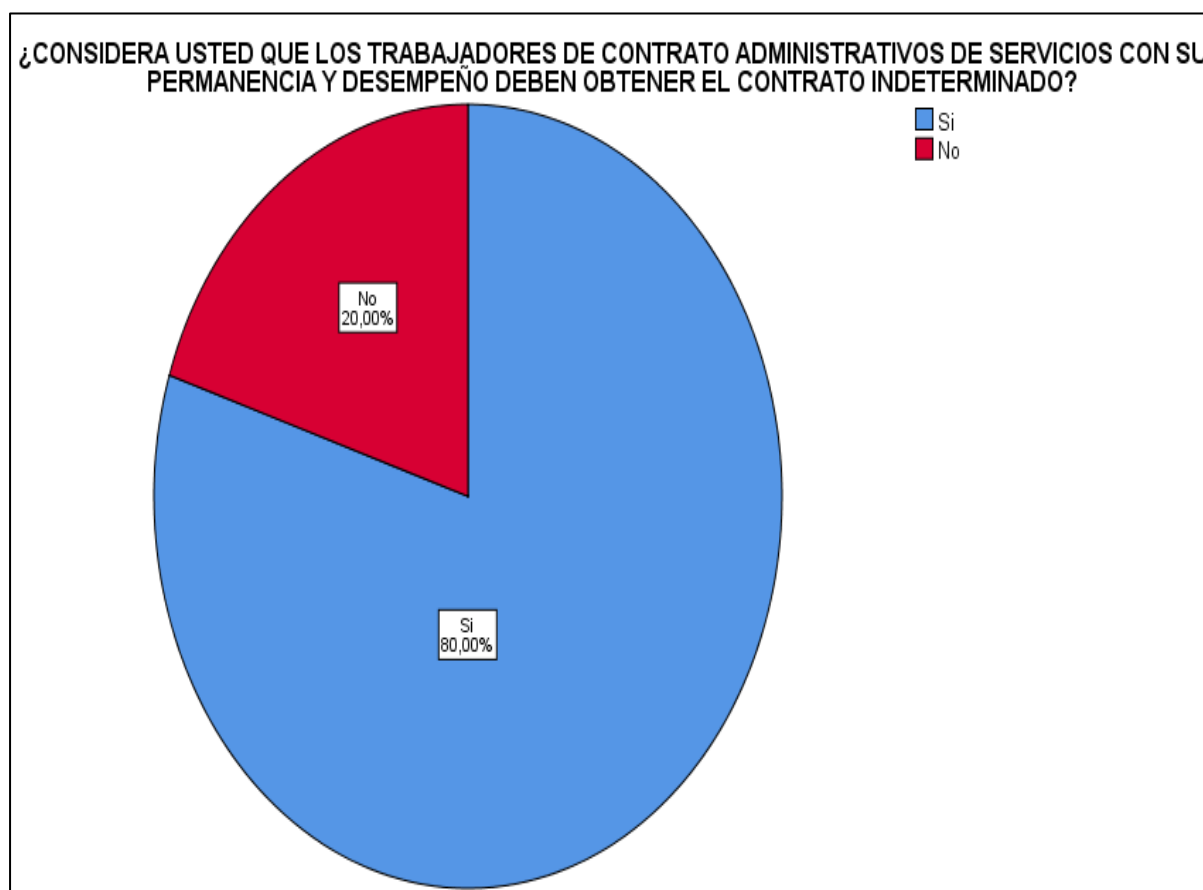
Tabla 16

Resultado de, los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	40	80,0	80,0	80,0
	No	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Figura 5

Resultado de, los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 80,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 20,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

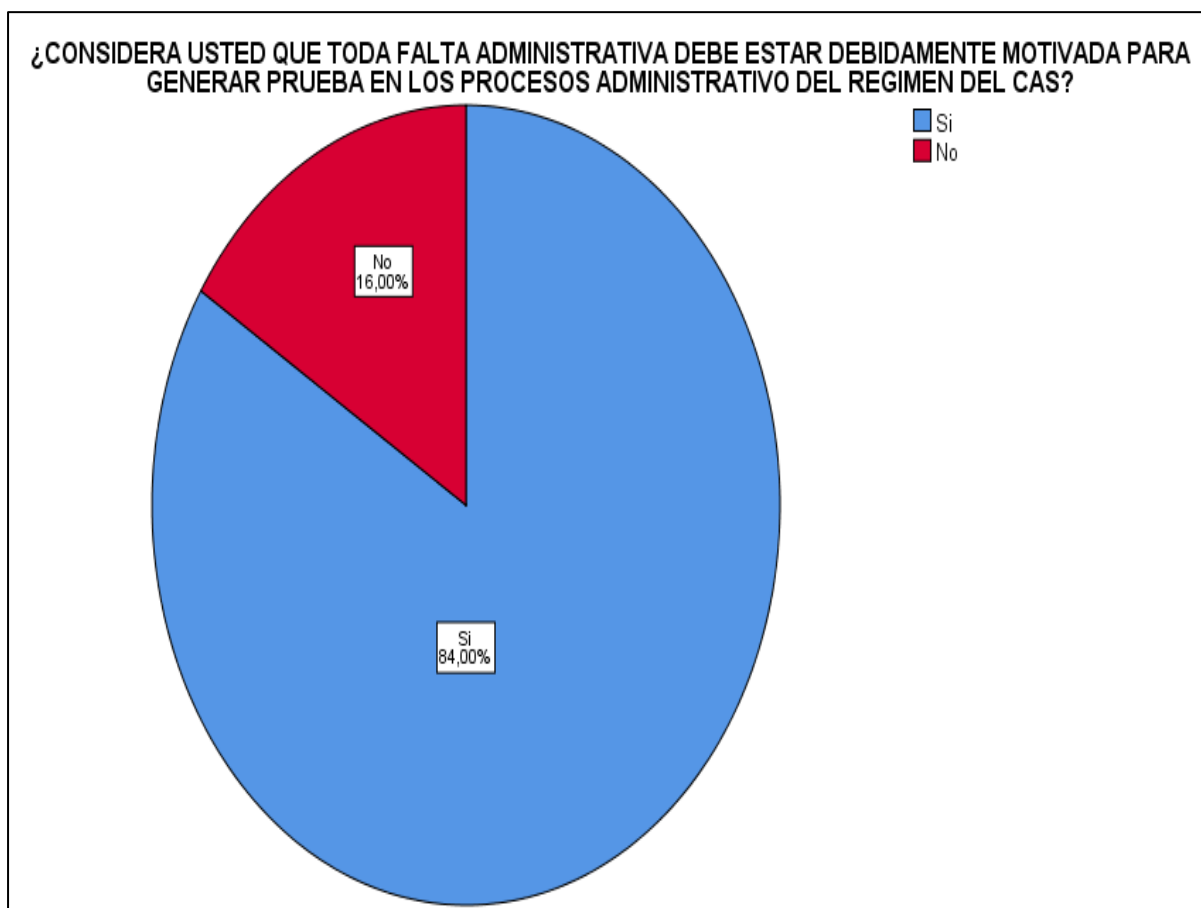
Tabla 17

Resultado de, toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	84,0	84,0	84,0
	No	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado de, toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del CAS



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 84,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 16,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

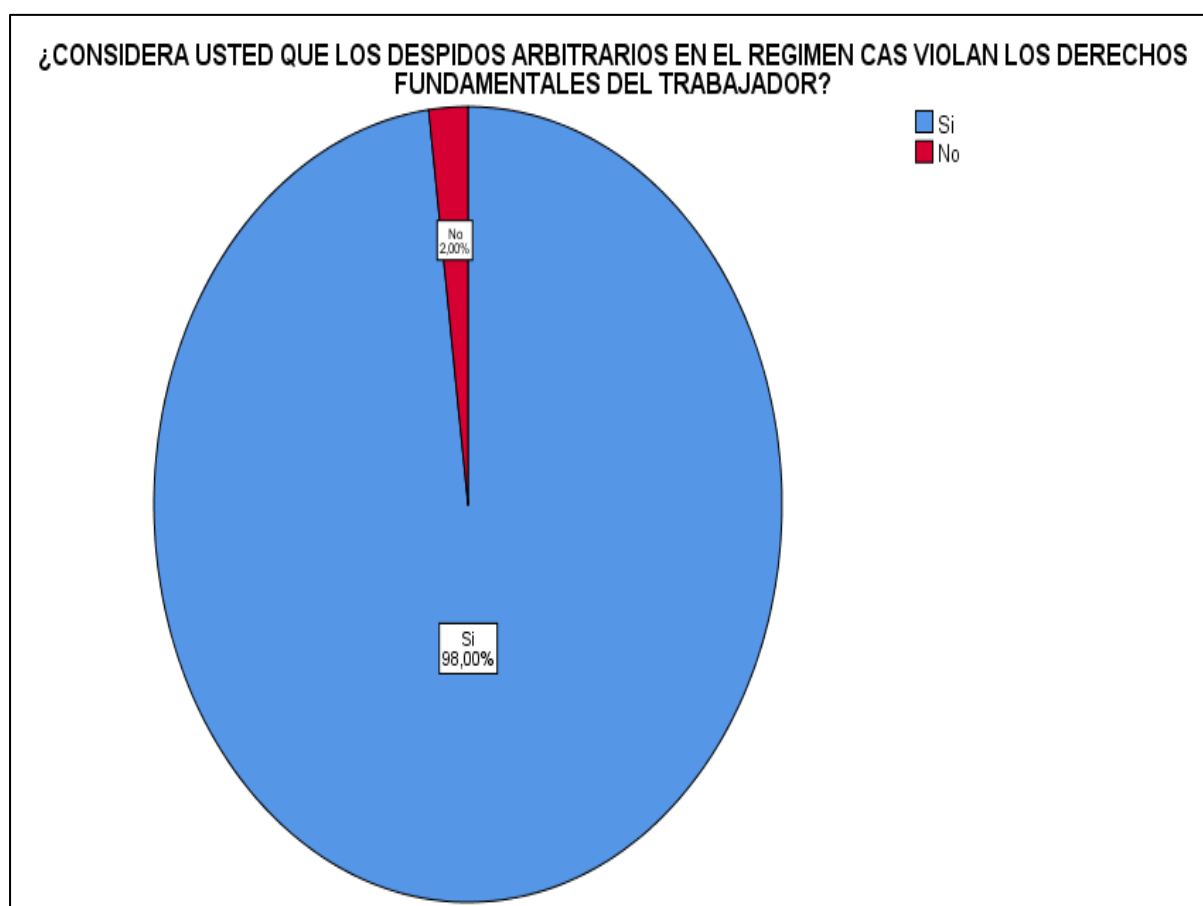
Tabla 18

Resultado de, los despidos arbitrarios en el régimen cas violan los derechos fundamentales del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	49	98,0	98,0	98,0
	No	1	2,0	2,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Figura 7

Resultado de, los despidos arbitrarios en el régimen cas violan los derechos fundamentales del trabajador



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 98,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 2,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

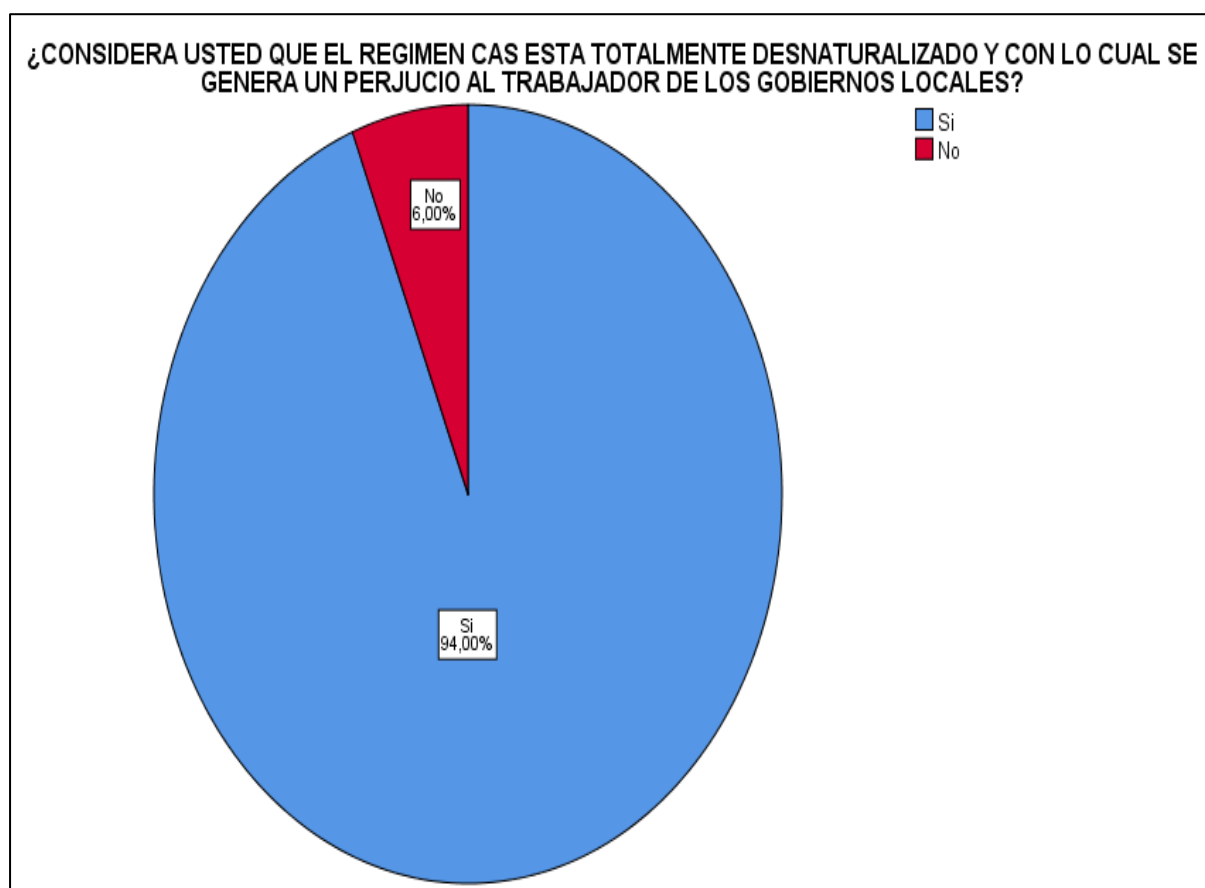
Tabla 19

Resultado de, el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	47	94,0	94,0
	No	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Figura 8

Resultado de, el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 94,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 6,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

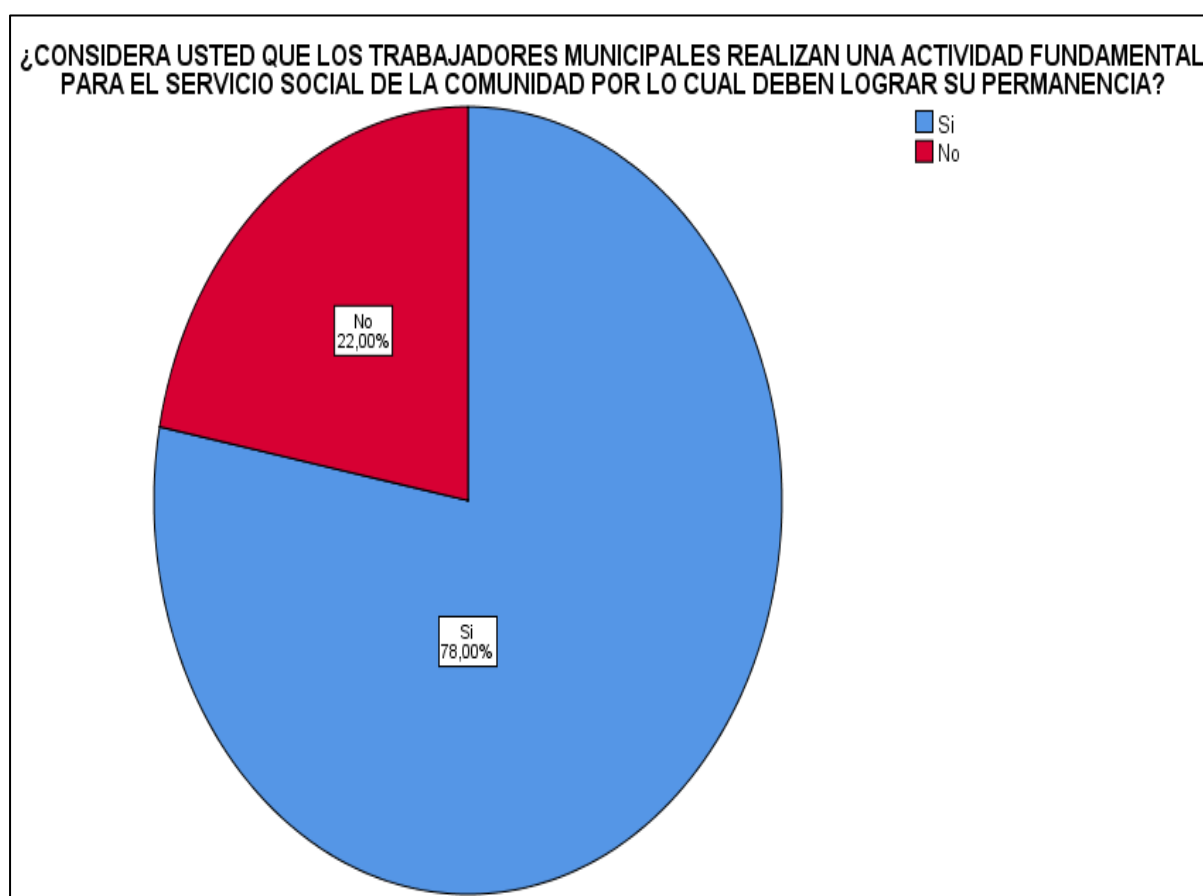
Tabla 20

Resultado de, los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	39	78,0	78,0	78,0
Válido	No	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 9

Resultado de, los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 78,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 22,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

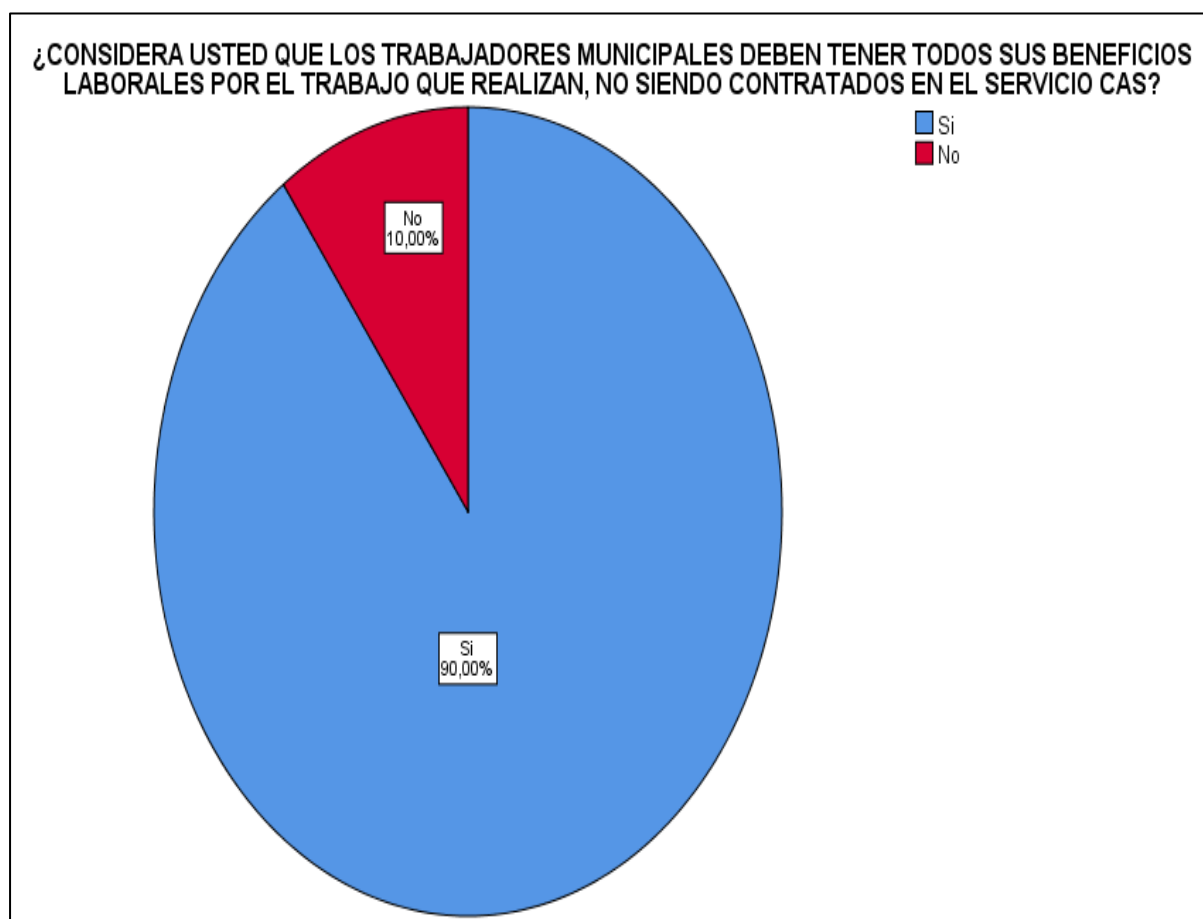
Tabla 21

Resultado de, los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	45	90,0	90,0	90,0
Válido	No	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 10

Resultado de, los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS



Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado que, el 90,0% de encuestados tuvieron una respuesta afirmativa (Si), pero que, por otra parte, el 10,0% tuvieron una respuesta negativa (No).

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 22

Contrastación de la hipótesis general

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	V2	Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado la existencia de una alta correlación de las variables, al haberse tenido un rango de 0,960, por lo que se ha rechazado la hipótesis nula.

Tabla 23

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Variable 1	Variable 2
			Dimensión 1	Dimensión 1
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
	Dimensión 1	Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50
	Variable 2	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
	Dimensión 1	Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50

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

Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado la existencia de una alta correlación de las dimensiones, al haberse tenido un rango de 1,000, por lo que se ha rechazado la hipótesis nula.

Tabla 24*Contrastación de la hipótesis específica 2*

Correlaciones				
			Variable 1	Variable 2
			Dimensión 2	Dimensión 2
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
	Dimensión 2	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,476**	1,000
	Dimensión 2	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Las frecuencias estadísticas han demostrado la existencia de una considerable correlación de las dimensiones, al haberse tenido un rango de 0,476 por lo que se ha rechazado la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Primera. – Con respecto a la discusión podemos establecer en relación a la hipótesis general la misma que se vincula como resultado en el sentido de que dicho resultado señala la probabilidad de la relación de los derechos laborales respecto de los despidos arbitrarios en los trabajadores CAS; habiendo obtenido un adecuado resultado que señala la aceptación de dicha hipótesis con la cual se deja la probabilidad para señalar la afirmación respecto a la existencia de una relación entre los derechos laborales y los despidos arbitrarias en los contrato de trabajo CAS; dejando en esta situación la hipótesis nula sin cabida por lo que se extiende el rechazo respecto a dicha hipótesis que niega la afirmación planteada esto se vincula con el rango que se ha establecido a través de la confiabilidad.

Asimismo, existe la discusión que implica la comparación respecto al antecedente de Aman (2009) y Cordova (2005) ya que dichas investigaciones generan una coincidencia en función de los resultados obtenidos cuando señalan que se consigna una relación de vulneración de derechos respecto a los trabajadores que se encuentran en la informalidad.

Con respecto a la hipótesis específica 1 que señala la existencia de la relación de los beneficios sociales con los trabajadores CAS el resultado ha determinado la aceptación de la conformidad de dicha hipótesis; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula referente al punto específico. Es importante mencionar que dicho resultado se vincula con Lucana (2021) e Izaga (2018) dichas investigaciones tratan sobre la problemática de los derechos laborales y las conductas fraudulentas respecto al empleador en cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales en tal sentido coincide con el resultado de la hipótesis específica planteada por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación de beneficios sociales en función de los

trabajadores Cas en cuanto a su incumplimiento por lo que estamos hablando de una relación indirecta.

Segunda. - En cuanto a la hipótesis específica 2 que trata de la relación de las gratificaciones respecto a los trabajadores CAS se puede señalar que con el resultado se aceptan la hipótesis específica 2, rechazando la hipótesis nula con la cual se demuestra una relación indirecta en cuanto al incumplimiento de la gratificación respecto a los trabajadores CAS. En cuanto a Rivera (2017) y Peralta (2017) dichos trabajos de investigación se relacionan con el resultado en función de que existe irregularidad e incumplimiento respecto de los trabajadores con las empresas contratantes.

5.2. Conclusiones

Primera: Los resultados obtenidos han permitido determinar que, los derechos laborales vienen a ser una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, por cuanto tales derechos cuentan con tutela jurisdiccional.

Segunda: El despido arbitrario vienen a ser situaciones que se producen ante la acción indebida del empleador que busca cualquier causa injustificada para establecer el cese de la relación laboral del trabajador con la empresa.

Tercera: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) forma parte de una de las modalidades de contratación laboral que el Estado celebra ante una persona natural.

5.3. Recomendaciones

Primera: El Estado debe tomar medidas para hacer frente a la problemática del despido arbitrario, y también para garantizar el pago de los beneficios laborales.

Segunda: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), debe ser derogado por otra modalidad contractual de trabajo que valla de acorde al respeto de los derechos fundamentales.

Tercera: El sistema jurisdiccional debe resolver las controversias de los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, evaluando y estableciendo la resolución que neutralice las acciones injustas o arbitrarias de las empresas.

REFERENCIAS

- Amán, E. (2009). *La violación de los derechos laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo, en la inspectoría de trabajo en el segundo semestre del año 2008* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/4439>.
- Bonilla, K. y Hidalgo, F (2019). *Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5998>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Córdova, L. (2005). *Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105989>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Izaga, C. (2018). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la Realidad* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3716/BC-TES-TM-P-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(6), 50-71.

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestionesconstitucionales/article/view/5638/7358>

- Lucana, C. (2021). *La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4254>
- Madrigal, K. (2017). *Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica* [Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio UCR. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Priscila-Madrigal-Elizondo-Tesis-completa.pdf>
- Peralta, J. (2017). *Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2011-2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1122>
- Rubio, M. y Arce, E. (2017). *Teoría esencial del ordenamiento jurídico*. Fondo Editorial PUCP.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Población y muestra
¿De qué manera se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los Gobiernos locales?	Determinar de qué manera se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los Gobiernos locales.	<p>Hi: Probablemente se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los gobiernos locales.</p> <p>Ho: Probablemente no se relaciona los derechos laborales respecto a los despidos arbitrarios de los trabajadores CAS, en los gobiernos locales.</p>	<p>Variable 1: Derechos laborales</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Beneficios sociales Dimensión 2: Gratificaciones</p> <p>Variable 2: Despido arbitrario</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Trabajadores CAS Dimensión 2: Contratos administrativos de servicios CAS</p>	<p>Tipo de investigación - Básica pura - Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación - Correlacional - No experimental - Transversal</p> <p>Técnica - Encuesta</p> <p>Instrumento - Cuestionario</p>	La población estuvo delimitada dentro de la municipalidad de independencia en función de sus correspondientes trabajadores, siendo un total de 250 trabajadores que laboran en esta unidad. La muestra empleada estuvo determinada mediante el muestreo no probabilístico, la cual ha tenido al 10 por ciento de 250 trabajadores, y como resultado de ello se ha tenido una muestra de 25 personas.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿De qué manera se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS?	Determinar de qué manera se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Hi: Probablemente se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.</p> <p>Ho: Probablemente no se relaciona los beneficios sociales respecto de los trabajadores CAS.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Hi: Probablemente se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.</p> <p>Ho: Probablemente no se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.</p>			
¿De qué manera se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS?	Determinar de qué manera se relaciona las gratificaciones como derechos respecto de los trabajadores con contratos administrativos de servicios CAS.				

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.1 Derechos laborales	Son derechos fundamentales que están consagrados en la constitución y que en todo caso es obtenido por el trabajador por su actividad laboral la cual tiene que asumir el empleador.	Beneficios sociales Gratificaciones	CAS Trabajador Derechos fundamentales	1.- ¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del CAS en los gobiernos locales? 2.- ¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales? 3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS? 4.- ¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	Si/No

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Despido arbitrario	Es la situación del trabajador que injustamente es despedido de un centro labora en forma injustificada violando las normas de los derechos laborales.	Trabajadores CAS Contratos administrativos de servicios CAS	Procesos administrativos Derechos fundamentales Desnaturalizado Servicio social Beneficios laborales	1.- ¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativos del régimen del CAS? 2.- ¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen CAS violan los derechos fundamentales del trabajador? 3.- ¿Considera usted que el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales? 4.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS?	Si/No

**Anexo 3. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de
juicio de expertos**

Carta de presentación



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: LOS DERECHOS LABORES Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LOS TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES.

cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

HERNAN ABDON TITO ATAU
DNI N° 08889838

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE 1: DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son derechos fundamentales de los trabajadores, en un estado de derecho, en todo caso estos derechos han sido obtenidos mediante luchas sociales, para que se corresponda con sus beneficios en sus jornadas laborales e incentivos que se merecen los trabajadores.

Dimensión 1: BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales son derechos obtenidos por los trabajadores respecto de sus jornadas laborales los cuales pueden ser el pago por tiempo de servicio en cuanto a los 10, 20 y 30 años de servicio

Dimensión 2: GRATIFICACIÓN

Son los beneficios respecto a los pagos de fiestas patrias, navidad y escolaridad que se da a los trabajadores del Estado

VARIABLE 2: DESPIDO ARBITRARIO

Es el despido que se realiza injustificadamente, sin motivación alguna vulnerando los derechos de los trabajadores, por la cual el trabajador puede impugnar y solicitar la restitución en el centro de trabajo.

Dimensión 1: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS-CAS

Es un tipo de trabajo eventual que se realiza por necesidad de la institución pero que tiene amparo jurídico, pero que ello se ha desnaturalizado.

Dimensión 2: FALTA ADMINISTRATIVA

Es una falta que se ha impuesto por el incumplimiento del deber laboral, o el respecto de las autoridades en la administración.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.1 Derechos laborales	Son derechos fundamentales que están consagrados en la constitución y que en todo caso es obtenido por el trabajador por su actividad laboral la cual tiene que asumir el empleador.	Beneficios sociales Gratificaciones	CAS Trabajador Derechos fundamentales	1.- ¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del CAS en los gobiernos locales? 2.- ¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales? 3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen CAS? 4.- ¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	Si/No

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Despido arbitrario	Es la situación del trabajador que injustamente es despedido de un centro labora en forma injustificada violando las normas de los derechos laborales.	Trabajadores CAS Contratos administrativos de servicios CAS	Procesos administrativos Derechos fundamentales Desnaturalizado Servicio social Beneficios laborales	1.- ¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativos del régimen del CAS? 2.- ¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen CAS violan los derechos fundamentales del trabajador? 3.- ¿Considera usted que el régimen CAS está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales? 4.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia? 5.- ¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio CAS?	Si/No

Anexo 4. Validez del instrumento mediante juicio de expertos

Anexo 4.1. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen Cas?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA PAJUELO LUIS ANGEL.. DNI. N.º 10594662.....

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del Cas?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen Cas violan los derechos fundamentales del trabajador?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el régimen Cas está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio Cas?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA PAJUELO LUIS ANGEL.. DNI. N.º 10594662.....

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 4.2. Experto N° 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen Cas?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: TUME CHUNGA, MARCOS ENRIQUE.. **DNI. N.º41058938**

Especialidad del validador: DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del Cas?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen Cas violan los derechos fundamentales del trabajador?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el régimen Cas está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio Cas?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TUME CHUNGA, MARCOS ENRIQUE.. DNI. N.º41058938

Especialidad del validador: DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 4.3. Experto N° 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que los derechos laborales son vulnerados con respecto del cas en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se vienen desnaturalizando el contrato de servicios administrativos, con las actividades que realiza el trabajador en los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los beneficios sociales son derechos fundamentales de todos los trabajadores como también del régimen Cas?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el derecho de la gratificación por los beneficios correspondientes, son derechos obtenidos por el trabajador para cualquier régimen?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores de contrato administrativos de servicios con su permanencia y desempeño deben obtener el contrato indeterminado?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: CABRDRA CUETO, YDA ROSA.. **DNI. N.º06076309**

Especialidad del validador: DERECHO PENAL.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1									
	¿Considera usted que toda falta administrativa debe estar debidamente motivada para generar prueba en los procesos administrativo del régimen del Cas?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los despidos arbitrarios en el régimen Cas violan los derechos fundamentales del trabajador?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2									
	¿Considera usted que el régimen Cas está totalmente desnaturalizado y con lo cual se genera un perjuicio al trabajador de los gobiernos locales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales realizan una actividad fundamental para el servicio social de la comunidad por lo cual deben lograr su permanencia?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que los trabajadores municipales deben tener todos sus beneficios laborales por el trabajo que realizan, no siendo contratados en el servicio Cas?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CABRDRA CUETO, YDA ROSA.. DNI. N.º06076309

Especialidad del validador: DERECHO PENAL.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

