



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“LOS CONTRATOS DEL PERSONAL AUXILIAR DE LIMPIEZA
DE LA MUNICIPALIDAD E IMPLICANCIA CON RELACIÓN AL
RÉGIMEN LABORAL EN LOS PROCESOS JUDICIALES”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LUISS BRAYAMS FUENTES COILA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

LOS CONTRATOS DEL PERSONAL AUXILIAR DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD E IMPLICANCIA CON RELACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL EN LOS PROCESOS JUDICIALES

AUTOR

LUIS BRAYAMS FUENTES COILA

RECuento DE PALABRAS

31296 Words

RECuento DE CARACTERES

178082 Characters

RECuento DE PÁGINAS

159 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

793.4KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 10, 2024 5:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 10, 2024 5:18 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Walter Catacora Mamani
ABOGADO
CAP 1262

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas


Abg. Eva Martha Cenceno Zavala
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION

Resumen



DEDICATORIA

Con profundo respeto y devoción, dedico esta tesis a Dios, quien ha sido mi guía constante, iluminando mi camino y otorgándome la fortaleza necesaria para superar los obstáculos que se han presentado a lo largo de esta travesía académica. A mi padre, que desde los cielos me ha infundido el valor para enfrentar las adversidades, enseñándome a ser fuerte y a mantener la fe inquebrantable en la consecución de mi carrera profesional en Derecho.

A mi familia, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida y mi inspiración constante. En especial, a mi compañera de vida, cuya presencia ha sido un faro de esperanza y motivación en los momentos más difíciles. Su amor, comprensión y sabios consejos han sido decisivos para alcanzar este logro. A mis dos adorados hijos, Mahicol y Fernando, quienes son mi mayor tesoro y motivo de orgullo. Todo lo que soy y todo lo que he logrado, se lo debo a ustedes.

Luiss Brayams Fuentes Coila



AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud y humildad, me dirijo a expresar mis más sinceros agradecimientos en esta etapa culminante de mi formación académica.

Primero y ante todo, agradezco a Dios por concederme la fortaleza y la oportunidad de alcanzar este anhelado sueño de titularme en mi carrera.

A la Universidad Nacional del Altiplano, mi alma mater, en la ciudad de Puno, extendiendo mi más profundo reconocimiento. Este ilustre recinto académico ha sido el cimiento sobre el cual he construido mi conocimiento y habilidades.

A mi esposa Sara, cuyo amor, paciencia y constante aliento fueron pilares fundamentales en este arduo camino. Sin su inquebrantable apoyo, este logro no habría sido posible.

A mis distinguidos docentes, quienes con generosidad compartieron su sabiduría y guiaron mi aprendizaje con dedicación y excelencia. Su influencia ha sido determinante en mi desarrollo profesional y personal. A mis compañeros de aula, cuyo espíritu de colaboración y solidaridad enriqueció significativamente mi experiencia universitaria. Juntos formamos un equipo que se apoyó mutuamente en cada desafío, demostrando que la unión hace la fuerza. Finalmente, a mi amigo William M. Ñaca I., cuyo compromiso y esfuerzo fueron determinantes para la mejora y el éxito de esta investigación. Su contribución ha sido invaluable y siempre será recordada con gratitud.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Su apoyo y guía han sido esenciales en la consecución de este logro, y por ello, les estaré eternamente agradecido.

Luiss Brayams Fuentes Coila



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	16
ABSTRACT.....	17
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.2.1. Pregunta general de la investigación	22
1.2.2. Preguntas específicas de la investigación.....	22
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.3.1. Justificación Teórica.....	23
1.3.2. Justificación Práctica	23
1.3.3. Justificación Social	24
1.3.4. Justificación Jurídica	24
1.3.5. Justificación Metodológica.....	24
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25



1.4.1. Objetivo general:	25
1.4.2. Objetivos específicos:.....	25
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
1.5.1. Hipótesis general:	26
1.5.2. Hipótesis específicas:	26
1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.6.1. Variable 1: Tipos de Contratos de Personal en la Municipalidad Provincial de Puno.	26
1.6.2. Variable 2: Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales.....	27
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LA LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES.....	30
2.1.1. Antecedentes Internacionales	30
2.1.2. Antecedentes Nacionales	32
2.1.3. Antecedentes Locales	37
2.2. MARCO TEÓRICO.....	39
A) Para la Primera Variable "Tipos de Contratos de Personal de Limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno"	39
2.2.1. Régimen Laboral de las Municipalidades	39
2.2.2. Contrato administrativo de servicios	49
2.2.3. Despido incausado.....	50
2.2.4. Despido nulo.....	51
2.2.5. Despido fraudulento	52
2.2.6. Doctrina del despido incausado.....	53



2.2.7.	Supuestos de configuración del despido incausado.....	54
2.2.8.	Causas del despido incausado.....	56
2.2.9.	El despido incausado en los gobiernos locales	63
B)	Para la Segunda Variable "Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales":.....	63
2.2.10.	El despido	63
2.2.11.	Características del despido	66
2.2.12.	Clasificación legal del despido	67
2.2.13.	Configuración del despido incausado.....	71
2.2.14.	Análisis teleológico del despido incausado	74
2.2.15.	Principio de irrenunciabilidad de derechos	74
2.2.16.	Primacía de la realidad	75
2.2.17.	El obrero municipal sujeto al régimen laboral privado	75
2.2.18.	Estabilidad laboral	76
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	83
2.3.1.	Contrato a Plazo Fijo	83
2.3.2.	Contrato a Plazo Indeterminado	84
2.3.3.	Contrato Administrativo de Servicios (CAS).....	84
2.3.4.	Locación de Servicios.....	84
2.3.5.	Estabilidad Laboral.....	84
2.3.6.	Despido Arbitrario	85
2.3.7.	Despido Incausado.....	85
2.3.8.	Despido Nulo.....	85
2.3.9.	Derechos Laborales	85
2.3.10.	Primacía de la Realidad	86



2.3.11. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	86
2.3.12. Terceros de Buena Fe	86
2.3.13. Régimen Laboral	86

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	87
3.1.1. Enfoque de la Investigación	87
3.1.2. Tipo de Investigación	87
3.1.3. Nivel de investigación	88
3.1.4. Diseño de investigación.....	89
3.2. Población y muestra de estudio	89
3.2.1. Población	89
3.2.2. Muestra	90
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección	90
3.3.1. Técnicas	90
3.3.2. Instrumentos	91
3.4. Métodos de análisis.....	91
3.4.1. Procedimiento de la investigación.....	91

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS POR ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS.....	93
4.1.1. De las encuestas al personal de limpieza.....	93
4.1.2. De las encuestas a los funcionarios de la procuraduría y de recursos humanos	108
4.2. RESULTADOS POR OBJETIVOS ESPECIFICOS	122



4.2.1. Respecto al Objetivo Específico 1: Analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, evaluando cómo los contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.	122
4.2.2. Respecto al Objetivo Específico 2: Determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza, así como la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos según las experiencias y opiniones recogidas de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos.	123
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	125
4.3.1. Análisis de Frecuencias y Distribución de Respuestas.....	125
4.3.1.1. Análisis de Frecuencias de Condición Laboral.....	125
4.3.1.2. Percepción sobre el Tipo de Contrato Adecuado.....	126
4.3.1.3. Cumplimiento de lo Encomendado en su Labor Cotidiana....	126
4.3.1.4. Resolución Administrativa de Conflictos	127
4.3.2. Índice de Conocimiento sobre Derechos Laborales	127
4.3.2.1.1. Índice de Conocimiento.....	128
4.3.2.1.2. Resumen de los Índices de Conocimiento	130
4.3.3. Correlación entre Tipos de Contratos y Percepción de Estabilidad Laboral	131
4.3.4. Análisis de Percepciones de Funcionarios sobre Adecuación de Contratos y Tutela Laboral.....	132
4.3.5. Conclusiones sobre las hipótesis	134
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS POR OBJETIVOS	135
4.4.1. Discusión de Resultados Respecto al Objetivo Específico 1:	135



4.4.2. Discusión de Resultados Respecto al Objetivo Específico 2:	137
V. CONCLUSIONES.....	140
VI. RECOMENDACIONES	143
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	145
ANEXOS.....	150

ÁREA : Ciencias Sociales
LÍNEA : Derecho
SUB LÍNEA : Derechos Administrativo-Laboral
TEMA : Contratos laborales

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de junio del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Matriz de consistencia	156



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Condición laboral con la entidad del Gobierno local de Puno	93
Figura 2 Formas de contratos que oferta la Municipalidad de Puno	95
Figura 3 Información que brinda la Municipalidad Provincial de Puno en el régimen laboral o el tipo de contrato que tiene como trabajador.....	96
Figura 4 Tipo de contrato que se debió de considerar para el trabajador de limpieza...	98
Figura 5 Cumplimiento del trabajo recomendado como auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno.....	99
Figura 6 Tipos de contrato o expediente debe ser resultado administrativamente a nivel interno	101
Figura 7 Rubro de las remuneraciones que pagan a los trabajadores de limpieza	102
Figura 8 Derechos que le asiste como trabajador de auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno.....	104
Figura 9 Forma de contratación a trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno	105
Figura 10 Recepción de notificación de despedido conforme a ley u otro.....	106
Figura 11 Incumplimiento de contrato de la ley de la Municipalidad realizado distinto a lo que corresponde	108
Figura 12 Cambio de Régimen laboral que le corresponde al servidor auxiliar de limpieza	109
Figura 13 Contrato de trabajo bajo el régimen laboral D. Leg. N° 276 a un auxiliar de limpieza en la Municipalidad.....	111



Figura 14 Variaciones de tipo de contrato laboral implican o agravan los derechos para recurrir a la vía judicial.....	112
Figura 15 Procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato, antes de recurrir a la vía judicial.....	113
Figura 16 Tutela eficaz laboral con el debido proceso.....	115
Figura 17 Impugnaciones o defensa indicando que son competentes los jueces cuando el contrato se realizó bajo el régimen laboral N° 276.....	116
Figura 18 Conocimiento de casos para que reduzcan sus demandas conforme a su derecho y norma legal.....	118
Figura 19 Confusión del tipo de contrato, implicaciones negativas en los procesos judiciales.....	119
Figura 20 Conocimiento de las normas del procedimiento administrativo laboral.....	120



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Ficha de encuesta para personal de limpieza	151
Anexo 2 Ficha de encuesta para funcionarios	153
Anexo 3 Matriz de consistencia de la investigación.....	156
Anexo 4 Declaración Jurada de Autenticidad de la Tesis	158
Anexo 5 Autorización para el Depósito de Tesis en el Repositorio Institucional.	159



ACRÓNIMOS

CAS	: Contrato Administrativo de Servicios
CTS	: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
D. LEG.	: Decreto Legislativo
LOM	: Ley Orgánica de Municipalidades
LPCL	: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
MPP	: Municipalidad Provincial de Puno
PCM	: Presidencia del Consejo de Ministros
TC	: Tribunal Constitucional
TUO	: Texto Único Ordenado



RESUMEN

El problema central de esta tesis es la inadecuada gestión de los contratos laborales del personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, afectando su estabilidad laboral y derechos. El objetivo general es analizar cómo estos contratos laborales impactan en la estabilidad y los derechos de los trabajadores. La metodología empleada es cuantitativa, utilizando encuestas estructuradas aplicadas tanto a los trabajadores de limpieza como a los funcionarios de la Procuraduría y de Recursos Humanos. El procedimiento incluyó la recolección y análisis de datos a través de cuestionarios aplicados a una muestra representativa de 50 trabajadores de limpieza y 7 funcionarios de la Procuraduría y de Recursos Humanos de esta municipalidad. Entre los resultados más importantes, se encontró que el 58% de los trabajadores están contratados, mientras que el 30% están nombrados. El 60% de los trabajadores no conocen las formas de contratos ofertadas por la Municipalidad, y el 64% no han sido informados adecuadamente sobre su régimen laboral. El índice de conocimiento de los derechos laborales y contratos entre los trabajadores es de 0.51, indicando un nivel de conocimiento insuficiente. Además, un 56% de los trabajadores prefieren estar bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 por considerarlo más estable. Los funcionarios reconocen en un 28.57% que ha habido incumplimientos legales en la contratación. Las conclusiones indican que los tipos de contratos actuales afectan significativamente la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. Existe una falta de información y transparencia sobre los contratos, lo que limita la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos recomendando finalmente que estos deberían contratarse bajo el D. Leg. 728.

Palabras clave: Derechos laborales, estabilidad laboral, Municipalidad Provincial de Puno, personal de limpieza, régimen laboral.



ABSTRACT

The central problem of this thesis is the inadequate management of employment contracts for auxiliary cleaning staff in the Provincial Municipality of Puno, affecting their job stability and rights. The general objective is to analyze how these employment contracts impact the stability and rights of the workers. The methodology employed is quantitative, utilizing structured surveys applied to both cleaning workers and officials from the Procurator's Office. The procedure included data collection and analysis through questionnaires applied to a representative sample of 50 cleaning workers and 7 officials from the Procurator's Office and Human Resources of the Provincial Municipality of Puno. Among the most important results, it was found that 58% of the workers are contracted, while 30% are appointed. Additionally, 60% of the workers are unaware of the types of contracts offered by the Municipality, and 64% have not been adequately informed about their employment regime. The knowledge index of labor rights and contracts among the workers is 0.51, indicating an insufficient level of awareness. Furthermore, 56% of the workers prefer to be under the regime of Legislative Decree 276, considering it more stable. Officials acknowledged in 28.57% of cases that there have been legal breaches in contracting. The conclusions indicate that the current types of contracts significantly affect the job stability and rights of the workers. There is a lack of information and transparency about the contracts, which limits the workers' ability to defend their rights. Finally, it is recommended that these workers should be hired under Legislative Decree 728.

Keywords: Cleaning staff, job stability, labor rights, labor regime, Provincial Municipality of Puno.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La extinción del vínculo laboral constituye uno de los momentos más críticos y complejos en la dinámica de las relaciones laborales. Este proceso involucra la voluntad de las partes y está regulado por un marco jurídico que determina las condiciones y consecuencias de dicha extinción. Para entender las causas que justifican la terminación del vínculo laboral, es fundamental examinar cómo se manifiesta la voluntad de las partes en este acto jurídico, ya sea de forma unilateral por una de las partes o de manera consensuada por ambas.

La terminación del vínculo laboral puede materializarse de diferentes maneras según la voluntad expresada: el despido, si proviene unilateralmente del empleador; la renuncia, si es iniciada por el trabajador; o el mutuo acuerdo entre ambas partes, conocido como mutuo disenso, que puede estar condicionado por el cumplimiento de plazos determinados o la finalización de obras o servicios en contratos sujetos a modalidad.

Según el inciso g) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, también conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el despido se establece como una de las causas legales para la extinción del contrato de trabajo en el Perú. Esta disposición legal no solo define el despido como un acto regulado y legalmente reconocido, sino que también establece los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador en dicho proceso.

Es decisivo destacar que la normativa laboral peruana busca equilibrar los intereses de ambas partes en el contrato laboral, garantizando tanto la protección de los



derechos laborales como la seguridad jurídica en las relaciones de trabajo. Sin embargo, la aplicación práctica de estas disposiciones puede enfrentar desafíos significativos en contextos específicos, como en el caso de los trabajadores de auxiliar de limpieza en las municipalidades.

En el contexto específico de las municipalidades peruanas, incluida la Municipalidad Provincial de Puno, surge una problemática relevante relacionada con los tipos de contratos laborales empleados para el personal auxiliar de limpieza. A menudo, se observa una ambigüedad en la clasificación y aplicación de estos contratos, lo cual puede llevar a situaciones donde los trabajadores sean contratados bajo regímenes laborales que no corresponden adecuadamente a la naturaleza de sus funciones y responsabilidades. Esta práctica no solo compromete la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que también puede dificultar el acceso a la tutela judicial efectiva en caso de despidos injustificados o violaciones de derechos laborales fundamentales.

La ley peruana reconoce el derecho de todo trabajador a una protección adecuada contra el despido arbitrario o injustificado, y a acceder a una justicia laboral que garantice la reparación integral en casos de vulneración de derechos. Sin embargo, la implementación efectiva de estos derechos enfrenta obstáculos cuando los contratos laborales son utilizados de manera inapropiada o ambigua, afectando negativamente la aplicación de la ley y la protección judicial de los trabajadores.

Por tanto, esta investigación se propone analizar a fondo cómo los diferentes tipos de contratos laborales aplicados al personal auxiliar de limpieza en las municipalidades, incluida la Municipalidad Provincial de Puno, impactan la efectividad de los procesos judiciales en la protección de los derechos laborales. Se busca identificar las causas subyacentes de estas prácticas administrativas y proponer recomendaciones concretas



para mejorar la normativa municipal y fortalecer la protección de los trabajadores frente a despidos injustificados y condiciones laborales precarias.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se centra en analizar los tipos de contratos laborales aplicados al personal auxiliar de limpieza en las municipalidades, con especial énfasis en la Municipalidad Provincial de Puno, y cómo estos afectan la protección y efectividad de los derechos laborales en los procesos judiciales. Este tema reviste una importancia fundamental debido a las implicancias directas que tienen las condiciones contractuales en la estabilidad laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados tanto en la legislación nacional como en la Constitución Política del Estado.

La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (LOM), establece el marco normativo bajo el cual las municipalidades deben regirse en materia de contratación de personal. Sin embargo, existe una ambigüedad significativa en la aplicación de esta normativa, especialmente en lo que respecta a los regímenes laborales aplicables al personal de auxiliar de limpieza. Esta situación ha dado lugar a la celebración de contratos laborales bajo regímenes que no corresponden adecuadamente a la naturaleza del trabajo desempeñado, lo cual afecta negativamente la estabilidad laboral de los trabajadores y agrava sus derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

El problema se agrava aún más cuando estos contratos irregulares o inadecuados son utilizados deliberadamente por las autoridades municipales para dificultar la reposición y la tutela efectiva de derechos en los procesos judiciales laborales. Esto no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral, sino que también obstaculiza el acceso a la justicia laboral, fundamental para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.



Uno de los principales propósitos de esta investigación es determinar con precisión cuál es el régimen laboral que verdaderamente corresponde al trabajador municipal de auxiliar de limpieza. Esto implica no solo identificar las disposiciones legales y normativas aplicables, sino también evaluar cómo estas son interpretadas y aplicadas en la práctica por las autoridades municipales. Es esencial establecer un marco normativo claro y adecuado que proteja de manera efectiva a los trabajadores contra despidos injustificados y garantice su estabilidad laboral, en consonancia con los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos laborales.

La importancia de esta investigación también se establece en proponer recomendaciones concretas para la modificación y mejora de la normativa municipal, con el objetivo de alinearla adecuadamente con las disposiciones legales nacionales e internacionales y garantizar la protección integral de los derechos laborales de los trabajadores de auxiliar de limpieza. Estas recomendaciones deben estar respaldadas por un análisis detallado de las prácticas administrativas actuales, así como de los resultados y fallos judiciales que han afectado históricamente a estos trabajadores.

Además, es fundamental explorar cómo las percepciones y experiencias de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno influyen en la aplicación práctica de los contratos laborales y en la protección judicial de los derechos laborales. Las opiniones recogidas en las encuestas y entrevistas proporcionarán una visión interna y crítica sobre los desafíos y las oportunidades para mejorar el sistema administrativo y judicial en beneficio de los trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación busca no solo identificar y analizar los problemas actuales en la aplicación de los contratos laborales en las municipalidades, sino también



establecer una base sustancial para poder proponer soluciones concretas y viables que promuevan la justicia laboral, la estabilidad laboral y el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores de auxiliar de limpieza en el ámbito municipal. La protección efectiva de estos derechos no solo fortalece el respeto a la constitución del país sino también contribuye a un mayor respeto a los derechos de los trabajadores, sino que también contribuye a una sociedad más justa e inclusiva, donde todos los trabajadores puedan ejercer sus labores en condiciones dignas y equitativas. Es así entonces que se plantea las siguientes preguntas de investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general de la investigación

- ¿Cómo influyen los contratos del régimen laboral aplicados en las municipalidades para el personal auxiliar de limpieza en sus derechos laborales y en los resultados de los procesos judiciales relacionados con estos trabajadores?

1.2.2. Preguntas específicas de la investigación

- ¿Cómo afectan los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno a su estabilidad laboral y a sus derechos como trabajadores?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, y cómo perciben la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación Teórica

La investigación sobre los contratos de personal de limpieza y los regímenes laborales se fundamenta teóricamente en la necesidad de comprender cómo diferentes tipos de contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. Desde una perspectiva teórica, es importante explorar cómo las disposiciones legales y las teorías del derecho laboral, como el principio de estabilidad laboral y los derechos fundamentales del trabajador, se aplican y son interpretados en el contexto específico de las municipalidades, en este caso, la Municipalidad Provincial de Puno. La investigación se apoya en marcos teóricos relacionados con la legislación laboral peruana, los derechos humanos, y la administración pública local para proporcionar un análisis profundo y fundamentado de los problemas identificados.

1.3.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación busca abordar problemas reales que afectan a los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. La práctica administrativa y la implementación de contratos laborales irregulares pueden tener consecuencias significativas en la vida laboral de los empleados, como despidos injustificados, falta de acceso a beneficios laborales adecuados, y la vulneración de derechos básicos. Al identificar y analizar estas prácticas, la investigación proporcionará puntos de vista prácticos que podrían informar políticas públicas y prácticas administrativas más justas y equitativas dentro de la municipalidad.



1.3.3. Justificación Social

Socialmente, esta investigación es relevante porque aborda cuestiones de justicia social y equidad en el ámbito laboral. Los trabajadores de limpieza suelen pertenecer a sectores vulnerables de la sociedad, y sus condiciones laborales tienen un impacto directo en su bienestar socioeconómico y calidad de vida. Al examinar cómo los diferentes regímenes laborales afectan a estos trabajadores, la investigación contribuye a promover un debate informado sobre la protección y promoción de los derechos laborales en un contexto municipal específico. Así, busca garantizar condiciones de trabajo más dignas y equitativas para estos trabajadores, mejorando la cohesión social y reduciendo las disparidades laborales.

1.3.4. Justificación Jurídica

Desde el punto de vista jurídico, la investigación se justifica en la aplicación y cumplimiento de la normativa laboral vigente en Perú, especialmente la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estas leyes establecen los marcos legales dentro de los cuales deben operar las municipalidades y protegen los derechos fundamentales de los trabajadores. Investigar cómo la municipalidad de Puno implementa estos marcos legales y cómo esto afecta a los derechos laborales es esencial para asegurar el cumplimiento de la ley y promover una administración pública justa y transparente.

1.3.5. Justificación Metodológica

La metodología empleada en esta investigación se basa en el uso de encuestas y algunos métodos cualitativos como la entrevista para recopilar datos



directamente de los trabajadores de limpieza y de los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno. Estos métodos son apropiados porque permiten obtener perspectivas directas de los involucrados y explorar tanto el conocimiento de los derechos laborales como la efectividad de los procesos judiciales desde sus experiencias y opiniones. Además, el enfoque metodológico jurídico dogmático bajo una óptica cuantitativa, tanto garantiza la rigurosidad y la validez de los datos recogidos, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general:

- Analizar los contratos del régimen laboral en las municipalidades para el personal auxiliar de limpieza y su implicancia con relación a sus derechos laborales en los procesos judiciales

1.4.2. Objetivos específicos:

- Analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, evaluando como los contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.
- Determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza, así como la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones recogidas de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno.



1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general:

- Los contratos del régimen laboral aplicados al personal auxiliar de limpieza en las municipalidades influyen significativamente en sus derechos laborales y determinan los resultados de los procesos judiciales relacionados con dichos trabajadores.

1.5.2. Hipótesis específicas:

- Los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno afectan significativamente la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.
- El conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza y la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno, son deficientes.

1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Variable 1: Tipos de Contratos de Personal en la Municipalidad Provincial de Puno.

La primera variable de esta investigación se centra en los diversos tipos de contratos laborales utilizados para emplear al personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. Estos contratos pueden variar desde contratos a plazo fijo, contratos a plazo indeterminado, hasta contratos sujetos a modalidad específica, cada uno con implicaciones legales y prácticas significativas para los



trabajadores, cuáles pueden ser CAS (contrato administrativo de servicios), Locación de servicios y del régimen 276. Los contratos a plazo fijo, por ejemplo, establecen una duración predeterminada del empleo, mientras que los contratos a plazo indeterminado ofrecen mayor estabilidad laboral al no tener una fecha de término especificada. Los contratos sujetos a modalidad específica están destinados a cubrir necesidades temporales específicas de la entidad pública, como proyectos determinados o necesidades estacionales.

La naturaleza de estos contratos influye directamente en los derechos laborales de los trabajadores, como la seguridad en el empleo, la compensación por despido injustificado, el acceso a beneficios sociales y la posibilidad de ser sindicalizados. Además, los tipos de contratos pueden determinar la forma en que los trabajadores acceden a la justicia laboral en caso de conflictos, ya que algunos contratos pueden limitar los derechos de los trabajadores a una tutela judicial efectiva, dependiendo de las disposiciones legales aplicables y las prácticas administrativas de la municipalidad.

1.6.2. Variable 2: Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales

Esta segunda variable se refiere a cómo se interpreta y aplica el régimen laboral vigente en los procesos judiciales relacionados con el personal auxiliar de limpieza. Esto abarca desde cómo los tribunales reconocen y protegen los derechos laborales de los trabajadores hasta los resultados y la efectividad de la tutela judicial en asegurar dichos derechos.

El régimen laboral considerado en los procesos judiciales puede variar según el tipo de contrato inicialmente firmado y las circunstancias específicas de la terminación del empleo. Los tribunales deben evaluar si el despido se realizó



conforme a las disposiciones legales aplicables, como las establecidas en la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre otras normativas laborales y constitucionales pertinentes. Además, la interpretación del régimen laboral puede afectar la compensación por despido, la reincorporación al puesto de trabajo y otros derechos laborales fundamentales.

Esta variable también abarca la efectividad de la tutela judicial en garantizar que los derechos laborales sean protegidos de manera adecuada y oportuna. Esto implica evaluar si los trabajadores de limpieza tienen acceso a procedimientos judiciales justos y eficaces, así como la capacidad de los tribunales para emitir decisiones que aseguren la protección efectiva de sus derechos laborales.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Tipo de Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad	Escala
Tipos de Contratos de Personal de Limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno por modalidad específica como CAS, Locación de Servicios, y régimen 276	Diversos tipos de contratos laborales bajo los cuales se emplea al personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno por modalidad específica como CAS, Locación de Servicios, y régimen 276	Condición laboral del personal de limpieza. Conocimiento de tipos de contratos. Conocimiento del régimen laboral. Tipo de contrato vigente. Conocimiento de remuneraciones.	Porcentaje de trabajadores en cada condición laboral. Porcentaje de conocimiento sobre los tipos de contratos. Porcentaje de conocimiento sobre el régimen laboral. Porcentaje del tipo de contrato vigente. Porcentaje de conocimiento sobre las remuneraciones.	Numérica (porcentaje).	Categoría de acuerdo a las respuestas de las preguntas
Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales	Interpretación y aplicación del régimen laboral para los procesos judiciales sobre casos de trabajadores de auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno.	Tipo de régimen considerado en los procesos judiciales. Cambios o variaciones en el régimen de contratación. Existencia de procedimientos previos. Reconducción de demandas. Conocimiento de normas de derecho administrativo.	Porcentaje de casos judiciales relacionados con trabajadores de auxiliar de limpieza. Porcentaje de casos con cambios en el régimen de contratación. Porcentaje de casos con procedimientos previos. Porcentaje de casos con reconducción de demandas. Porcentaje de conocimiento de normas de derecho administrativo.	Numérica (porcentaje).	Categoría de acuerdo a las respuestas de las preguntas

Nota: Elaboración Propia



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gómez (2020), en su artículo y ponencia “Pensar las desigualdades desde la precariedad laboral: la subcontratación del personal de limpieza en el sistema de transporte colectivo-Metro de la Ciudad de México”, aborda la problemática de la subcontratación y su impacto en los derechos laborales y la desigualdad. Esta ponencia es parte del trabajo de tesis realizado para obtener el grado de licenciatura en Derechos Humanos y Gestión de Paz en la Universidad del Claustro de Sor Juana. La tesis, titulada “Subcontratación laboral entre el personal del sector limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo Metro: el desmantelamiento de derechos humanos laborales y el impacto de la desigualdad sobre el proyecto de vida”, se basa en una metodología etnográfica cualitativa vinculada con la perspectiva teórica del Trabajo No Clásico y de los Derechos Humanos. El objetivo del estudio es analizar cómo la subcontratación del personal de limpieza en el STC-Metro afecta sus derechos laborales y contribuye a la desigualdad. La metodología empleada incluye la realización de ocho entrevistas semiestructuradas a exempleados y empleados actuales de limpieza del STC-Metro. Las entrevistas se realizaron a tres hombres y cinco mujeres, con edades entre 21 y 70 años, durante el período de 2018 a 2019, específicamente en las Líneas 6 y 7 del metro. Gómez concluye que la precariedad laboral alimenta y es alimentada por la desigualdad, afectando la redistribución de recursos, la



movilidad social y la esperanza de vida. El estudio revela que los trabajadores de limpieza enfrentan falta de acceso a servicios médicos, salarios insuficientes y condiciones laborales peligrosas, considerándolos como aspectos inevitables de su empleo. La subcontratación amplifica la desigualdad dentro y fuera de su actividad productiva, creando una nueva clase de trabajadores sin derechos laborales. El aspecto más importante de la investigación de Gómez es la identificación de cómo la subcontratación y la precariedad laboral crean una estructura de desigualdad vital, de recursos y existencial. Estas desigualdades, según el sociólogo Göran Therborn, constituyen los “campos de exterminio de la desigualdad”. La investigación destaca que, aunque no existen cámaras de gas, la precarización laboral asfixia a los trabajadores, ilustrando vívidamente las consecuencias extremas de la desregulación laboral.

Tizziani (2021), en su artículo titulado “El ‘trabajo sucio’ de las ciudades. Condiciones y experiencias laborales de los trabajadores de limpieza urbana en la Ciudad de Buenos Aires”, explora las trayectorias y condiciones laborales de los barrenderos en la ciudad de Buenos Aires. El objetivo del estudio es investigar los mecanismos que organizan la distribución desigual de la visibilidad y la valoración, tanto material como simbólica, en el mundo del trabajo. Tizziani se enfoca en un colectivo laboral poco estudiado por las ciencias sociales: los trabajadores que efectúan el barrido manual de calles. La metodología empleada en este estudio es cualitativa, basándose en un análisis profundo de las experiencias y condiciones de trabajo de los barrenderos en Buenos Aires. Tizziani sigue la perspectiva teórica de Everett Hughes sobre el “trabajo sucio”, describiendo estas actividades como socialmente necesarias pero estigmatizadas debido a su proximidad con la suciedad y los residuos. El estudio aborda tanto las



dimensiones físicas y materiales del trabajo de los barrenderos, como los aspectos relacionales. A través de este enfoque, busca identificar los rasgos que permiten a los trabajadores construir una imagen valorizada de su inserción laboral, así como aquellos que generan resistencias y conflictos en el ejercicio de su ocupación. Concluye que los barrenderos enfrentan una estigmatización significativa debido a la naturaleza de su trabajo, definido como de "baja calificación" y ubicado en la base de la jerarquía ocupacional. Sin embargo, a pesar de estas condiciones, los trabajadores desarrollan mecanismos para valorizar su labor y enfrentar los estigmas asociados. El aspecto más importante de esta investigación es la identificación de cómo los barrenderos, a pesar de la baja visibilidad y valoración social de su trabajo, logran construir una imagen positiva de su labor y enfrentar los desafíos y conflictos inherentes a su ocupación. Este estudio pone de relieve la necesidad de reconocer y valorar adecuadamente el trabajo de limpieza urbana, no solo por su importancia social, sino también por el impacto que tiene en la dignidad y el reconocimiento de los trabajadores involucrados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Godoy (2024), en su investigación titulada "Invalidez de contratos administrativos de servicios, desnaturalización de contratos de locación de servicios, pago de beneficios sociales y otros", aborda una controversia significativa dentro de las municipalidades en relación con la contratación del personal que desempeña funciones de serenazgo y policía municipal. La pregunta central de su estudio es: ¿Son los serenos y policías municipales obreros municipales o empleados? El objetivo del estudio de Godoy (2024) es analizar la naturaleza de la relación laboral de los serenos y policías municipales y determinar si deben ser considerados obreros bajo el régimen privado o empleados bajo el



régimen público. El autor examina la evolución legislativa y las interpretaciones judiciales respecto a la categoría laboral de estos trabajadores, particularmente tras la modificación de la Ley de Municipalidades el 1 de junio de 2001. La metodología empleada por Godoy incluye un análisis documental y jurisprudencial. Se revisan fallos judiciales y normativas relevantes, incluyendo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (VI Pleno), que tuvo un impacto significativo en la clasificación de los serenos municipales como obreros. Godoy concluye que la interpretación de la Ley de Municipalidades y la jurisprudencia han sido inconsistentes. Inicialmente, los fallos judiciales fueron ambiguos, con decisiones a favor y en contra del personal de seguridad. Sin embargo, el VI Pleno estableció que los serenos municipales deben ser considerados obreros, dado que este régimen ofrece mayores beneficios. En el caso específico del sereno canino Raúl Estauromiro Briones Callirgos, Godoy documenta que su contrato no fue adecuado y se demandó la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. A pesar de obtener una sentencia favorable en parte en primera instancia, la séptima sala laboral revocó la decisión, alejándose del criterio del VI Pleno y declarando a Briones Callirgos como empleado, lo que llevó a la impugnación y eventual improcedencia de la casación por extemporánea. El aspecto más importante de la investigación de Godoy es la discrepancia y la falta de uniformidad en la aplicación de la ley y la jurisprudencia respecto a la clasificación laboral de los serenos y policías municipales. Esta inconsistencia genera incertidumbre para los trabajadores y las municipalidades, y subraya la necesidad de una interpretación más clara y uniforme de la normativa laboral aplicable.



Borda e Islachin (2023), en su investigación titulada “*Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo–2021*”, describen cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicio afecta los beneficios sociales de los trabajadores de limpieza pública en la municipalidad distrital de Anco Huallo. El objetivo del estudio es analizar el impacto de estos contratos en los beneficios sociales de los trabajadores de limpieza pública, que incluye jardineros, personal de limpieza de mercado, relleno sanitario y camal, en el año 2021. La metodología empleada en esta investigación incluye la recolección de datos mediante cuestionarios tipo Likert, evaluados por juicio de experto y con una confiabilidad de 0.860, medida mediante el alfa de Cronbach. La población de estudio estuvo conformada por 40 trabajadores de limpieza pública. El diseño del estudio es no experimental. En las conclusiones, Borda e Islachin señalan que los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios no gozan de beneficios sociales básicos como seguro de salud, aportes para la jubilación, vacaciones, aguinaldo y gratificaciones en fiestas patrias y Navidad. Este tipo de contratación perjudica la calidad de vida de los trabajadores. La investigación recomienda a los gobiernos locales, regionales y nacionales que los trabajadores de limpieza pública no sean contratados bajo locación de servicios, sino bajo el régimen laboral privado conforme al Decreto Legislativo 728. Asimismo, mencionan que SERVIR se pronunció sobre la aplicación de la Ley N° 31254, que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral para los servidores de limpieza pública. El aspecto más importante de esta investigación es la identificación de las graves consecuencias que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene sobre los derechos y beneficios sociales de los trabajadores de limpieza pública. Esto resalta



la necesidad de una reforma en las políticas de contratación para garantizar que estos trabajadores reciban los beneficios sociales y laborales adecuados según el régimen laboral privado.

Malaver (2022), en su investigación titulada “*Vulneración del derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana*”, tiene como objetivo determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros de limpieza pública sindicalizados de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Se empleó un método descriptivo simple, y la población de la investigación estuvo conformada por los obreros sindicalizados de limpieza pública de dicha municipalidad. La muestra específica incluyó a seis dirigentes del sindicato de trabajadores obreros de limpieza pública. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicada mediante una Guía de Entrevista que permitió obtener información detallada sobre la vulneración del derecho al trabajo. A partir de los datos recolectados, Malaver concluyó que efectivamente existe una vulneración del derecho al trabajo de estos obreros. Esta vulneración se manifiesta al no ser reconocidos como trabajadores esenciales que realizan actividades principales específicas de las municipalidades. Debido a esta falta de reconocimiento, los trabajadores son considerados terceristas, lo que los expone a inestabilidad laboral, precarización salarial y condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo. Además, Malaver subraya que se debe respetar la supremacía constitucional, según lo establecido en el artículo 2, inciso 23 de la Constitución, que indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador. El aspecto más importante de esta investigación es la identificación de la vulneración sistemática de los derechos laborales de los obreros sindicalizados de limpieza pública, resaltando la



necesidad de un reconocimiento adecuado de su estatus laboral y de mejores condiciones laborales que respeten su dignidad y derechos constitucionales. Esta investigación pone de manifiesto la urgencia de reformas que aseguren la estabilidad laboral y el respeto de los derechos fundamentales para los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad de Lima Metropolitana.

Canteño y Otivo (2023), en su investigación titulada “Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022”, señalan que el objetivo del estudio es analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero inciden en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022. El tipo de investigación fue básico con un enfoque cuantitativo; el nivel de investigación fue descriptivo correlacional; y su diseño fue no experimental, transeccional descriptivo. En cuanto a los instrumentos, se utilizó la encuesta y el cuestionario, estructurados con nueve ítems por cada variable de estudio. Las preguntas fueron cerradas y se enmarcaron en una escala de calificación tipo Likert. Estos instrumentos fueron aplicados a una muestra de 132 sujetos pertenecientes a la población muestral. Tras recopilar y procesar la información, se obtuvo que existía una correlación positiva muy baja entre los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2022. La correlación encontrada fue de $Rho=0.191$ con un valor de significancia (Sig.) de 0.28, lo cual, al no superar el nivel de significancia de 0.05, permitió aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0). La conclusión del estudio es que los regímenes de contratación del personal obrero inciden desfavorablemente en la vulneración de los derechos laborales en la



Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Esta investigación destaca la necesidad de revisar y mejorar los regímenes de contratación para proteger los derechos laborales de los obreros públicos. El aspecto más importante de esta investigación es la identificación de una correlación entre los regímenes de contratación y la vulneración de derechos laborales, aunque sea baja. Esto subraya la importancia de implementar reformas en las políticas de contratación para garantizar mejores condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

2.1.3. Antecedentes Locales

Maquera (2022), en su investigación titulada *“Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao-Ilave, 2021”*, señala que el objetivo del estudio fue determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave durante el año 2021. La metodología empleada en el estudio tuvo un enfoque cualitativo, de tipo básico-descriptiva, y utilizó un diseño no experimental. Participaron quince (15) expertos en materia laboral, para lo cual se aplicó el instrumento conocido como guía de entrevistas. Además, se utilizó una guía de análisis documental para complementar la recolección de datos. Concluye que, en diversas municipalidades del Perú, se aplica el contrato de locación de servicios a los trabajadores de limpieza. Este tipo de contratación afecta significativamente los derechos laborales de estos trabajadores, específicamente en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave durante el periodo 2021. Entre los derechos laborales vulnerados se identificaron la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores. El aspecto más importante de esta investigación es la



evidencia de cómo la práctica de utilizar contratos de locación de servicios, en lugar de contratos laborales formales, perjudica los derechos fundamentales de los trabajadores de limpieza. Esta situación subraya la necesidad de una revisión y posible reforma en las políticas de contratación para asegurar que los trabajadores de limpieza reciban los derechos y beneficios laborales a los que tienen derecho, promoviendo así condiciones laborales justas y equitativas. Este análisis es fundamental para entender el impacto de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales de los trabajadores de limpieza y proporciona una base sólida para futuras investigaciones y posibles reformas legislativas que busquen mejorar las condiciones laborales en este sector.

Mayta (2020), en su investigación titulada “*Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, 2020*”, explora la relación entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública en la mencionada municipalidad. El objetivo del estudio fue determinar la relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel socioeconómico de estos trabajadores. Se utilizó una metodología cuantitativa, aplicando el método de inferencia hipotética. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y se llevó a cabo con un diseño no experimental. Se seleccionó una muestra de 174 trabajadores del sector de limpieza pública. Los datos se recogieron mediante un cuestionario basado en la escala Likert. Para verificar la hipótesis, se empleó el método estadístico de correlación de Spearman (Rho de Spearman) para verificar la hipótesis. Los resultados revelaron una correlación alta (0,843**) entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública. Además, se descubrió una relación significativa



alta (0,929**) entre el régimen laboral y la situación socioeconómica, con el 43,1% de los encuestados mencionando que la condición de su contrato es uno de los problemas habituales. También se identificó una correlación alta (0,722**) entre los beneficios sociales y la situación socioeconómica, con un 63,8% de los trabajadores informando que reciben el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal como asignación familiar. El aspecto más importante de esta investigación es la clara evidencia de que las condiciones laborales influyen significativamente en la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública. Esto resalta la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios sociales para elevar el nivel socioeconómico de estos empleados. La investigación subraya la importancia de políticas laborales que aseguren contratos estables y beneficios adecuados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el sector de limpieza pública.

2.2. MARCO TEÓRICO

A) Para la Primera Variable "Tipos de Contratos de Personal de Limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno"

2.2.1. Régimen Laboral de las Municipalidades

Las municipalidades provinciales y distritales se establecen en la demarcación territorial aprobada por el Congreso de la República para cada área geográfica dentro del estado, y sus autoridades son elegidas por la voluntad popular de acuerdo con la Ley Orgánica de Elecciones (Ley N° 26859).

La Constitución Política de 1993 establece que los municipios están más vinculados al Gobierno Central, aunque promueve un modelo administrativo



descentralizado que sigue siendo centralizado políticamente. Esto convierte a las municipalidades en entidades que, si bien administran ciertos servicios públicos y funciones administrativas, tienen limitada capacidad para ejercer poder político (Manyari Villagomez, 2008, p. 559).

Al igual que cualquier entidad pública, las municipalidades contratan a sus empleados bajo el régimen laboral definido en la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

Ley orgánica de municipalidades

Esta Ley define las directrices para la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, objetivos, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades. Asimismo, regula cómo deben interactuar estas instituciones con otras organizaciones del Estado y entidades privadas. También establece mecanismos para la participación ciudadana y define los regímenes especiales aplicables a las municipalidades.

Además, esta Ley específica que existen dos tipos de municipalidades: i) provinciales y ii) distritales, las cuales se clasifican según su jurisdicción y el régimen especial correspondiente, que se detallan a continuación:

En base a su jurisdicción:

- La municipalidad provincial, que abarca el territorio de la provincia correspondiente y el distrito del cercado.
- La municipalidad distrital, que tiene jurisdicción sobre el territorio del distrito.



- La municipalidad de centro poblado, cuya jurisdicción es establecida por el concejo provincial respectivo, a propuesta del concejo distrital.

Sujetas a un régimen especial:

- La Municipalidad Metropolitana de Lima, que se rige por el régimen especial establecido en la Ley N° 27972.
- Las instituciones fronterizas, que operan en las capitales de provincias y distritos situados en zonas fronterizas.

Es importante señalar que esta Ley se aplica tanto a las municipalidades provinciales como a las distritales. Dado el enfoque de este trabajo monográfico, nos centraremos en el tipo de municipalidad provincial.

Considerando el tema de esta investigación, es relevante mencionar el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, el cual se refiere a los trabajadores municipales. Este artículo establece lo siguiente:

Artículo 37

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

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

En ese sentido, la normativa comentada reconoce explícitamente que el personal obrero que trabaja para las municipalidades está sujeto al régimen laboral



de la actividad privada, según lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Además, el Tribunal Constitucional ha reafirmado esto en varias ocasiones a través de su jurisprudencia (Sentencia recaída sobre el expediente N° 01715-2010-PA/TC, 04983-2009-PA/TC, 03017-2010- PA/TC) que “las labores de limpieza pública constituyen una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las Municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico”.

Clases de regímenes laborales en las municipalidades

En el Servicio Público existen tres regímenes laborales diferentes, cada uno regulado por normativas específicas: el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo N° 728. Cada uno de estos regímenes presenta características distintivas.

Sin embargo, han surgido modalidades contractuales como los contratos civiles y comerciales, los cuales han generado un problema en su aplicación. Esto se debe a que algunas entidades optan por contratos que generen una menor vinculación con el servidor para evitar ciertos compromisos. Este problema ha sido observado, ya que la Ley Orgánica establece que los servidores públicos solo pueden ser contratados bajo el régimen previsto en el Decreto Legislativo N° 276, mientras que los obreros están sujetos al régimen establecido en el Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, algunos empleadores utilizan contratos de locación de servicios de manera inapropiada, infringiendo lo dispuesto en la ley. Esto obliga a los contratistas a realizar tareas que se asemejan a una relación laboral, pero sin los beneficios correspondientes. Esta situación perjudica tanto a



los contratistas como a los trabajadores de las instituciones públicas, ya que no se reconoce el verdadero vínculo laboral ni los beneficios que les corresponden.

Decreto Legislativo N° 276

El régimen laboral público se encuentra principalmente regulado por el Decreto Legislativo N° 276, conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y su respectivo Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 005-PCM-90. Estas normativas establecen la Carrera Administrativa, la cual comprende los principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y las obligaciones de los servidores públicos que prestan servicios de manera permanente en la Administración Pública.

Dentro de este grupo, predominan principalmente dos categorías:

El personal designado en cargos de confianza, según lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 276, no está sujeto a la carrera administrativa, lo cual incluye a los servidores públicos contratados y a los funcionarios que ocupan cargos políticos o de confianza. Sin embargo, están sujetos a las disposiciones de esta ley en la medida que les sea aplicable. En la práctica, el acceso a estos cargos, que abarcan a autoridades, funcionarios públicos y empleados de confianza, no está regido por requisitos específicos, sino que depende de elecciones, decisiones políticas o designaciones directas.

Por otro lado, el servicio público de carrera administrativa se refiere al ciudadano que trabaja en entidades estatales durante la jornada legal, con nombramiento realizado por la autoridad competente y cumpliendo con los requisitos formales establecidos por la ley.



El servidor público de carrera, según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276, presta servicios de manera permanente, lo que implica llevar a cabo funciones regulares y continuas necesarias para el funcionamiento de la Administración Pública en el cumplimiento de sus deberes. Estos servidores están dedicados al servicio de la Nación. De acuerdo con esta normativa, el personal incluido en la carrera administrativa se divide en grupos auxiliares, técnicos y profesionales.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 indica en su artículo 38 que las entidades de la Administración Pública tienen la facultad de contratar personal para realizar funciones temporales o accidentales. Estas contrataciones pueden ser para los siguientes propósitos:

- Trabajos específicos para una obra o actividad determinada.
- Tareas relacionadas con proyectos de inversión y proyectos especiales, independientemente de su duración.
- Sustitución de personal permanente que esté imposibilitado para prestar servicios, siempre y cuando esta sustitución sea de duración definida.

Este tipo de contratación no está sujeto necesariamente a procesos de concurso, y la relación laboral finaliza al término del contrato. Es importante destacar que los servicios prestados bajo esta modalidad no otorgan ningún tipo de derechos relacionados con la carrera administrativa. Además, dado que estos contratos son excepcionales, su duración, incluyendo renovaciones posteriores, no puede exceder el plazo de tres (3) años consecutivos.



Decreto Legislativo 1057

La normativa establece un régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual es aplicable a todas las entidades públicas sujetas al Decreto Legislativo N° 276, así como a aquellas regidas por otras leyes que regulan carreras administrativas especiales. Este régimen también se aplica a las entidades públicas que siguen el régimen laboral de la actividad privada, con la excepción de las empresas estatales.

Estos contratos representan una modalidad exclusiva de contratación laboral del Estado, no estando sujetos ni a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras normativas que regulan carreras administrativas especiales. Es importante señalar que este régimen tiene un carácter temporal, según lo establecido por la Ley N° 29849, la cual modifica el Decreto Legislativo N° 1057.

Decreto Legislativo N° 728

El Decreto Legislativo N° 728, conocido como la Ley de Fomento del Empleo, fue promulgado en los primeros años de la década de los noventa durante la presidencia de Alberto Fujimori, y sigue en vigor hasta el día de hoy. Esta normativa regula el régimen laboral de la actividad privada, y el texto único ordenado de dicho Decreto Legislativo fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Posteriormente, con fecha 4 de octubre de 1996, mediante la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, se dispuso la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos, que son: i) la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 002-97-TR,



publicado el 27 de marzo de 1997; y, ii) la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997.

Para abordar el tema del obrero como trabajador municipal dentro del análisis de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es determinante examinar cómo esta ley impacta específicamente en el régimen laboral de los trabajadores del sector público, incluidos aquellos empleados en municipalidades. La normativa puede influir en aspectos como las condiciones de trabajo, la contratación y la terminación del contrato laboral en este contexto específico.

De la condición de obrero

Para profundizar en este tema de manera precisa, podemos explorar las actividades específicas de los obreros municipales de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para los Obreros Municipales del Perú, bajo el Decreto Supremo N° 017-2017-TR. Este reglamento detalla las áreas en las que estos obreros desempeñan sus funciones, según lo dispuesto en el artículo 5.

a. Limpieza pública: Incluye tareas como barrido de calles, lavado de vías y espacios públicos, recolección y disposición de residuos sólidos, fumigación, entre otras.

b. Áreas verdes: Comprende labores de mantenimiento de parques, jardines, viveros municipales, y áreas recreativas, así como riego, poda, y cuidado de canales subterráneos.



c. Obras y mantenimiento: Engloba actividades como reparación de vías públicas, pintura, mantenimiento de maquinaria, carpintería, construcción y demolición de estructuras, entre otras.

d. Seguridad ciudadana: Incluye funciones de vigilancia, protección vecinal, mantenimiento del orden público, y fiscalización de locales y transporte.

e. Otros campos: Tales como sacrificio y procesamiento de ganado, cuidado de cementerios, manejo de vehículos municipales, mantenimiento de semáforos, entre otras actividades llevadas a cabo por los obreros municipales.

Es importante destacar que, en el contexto legal nacional, no existe una definición precisa para el término "obrero". Sin embargo, una aproximación inicial se encuentra en el numeral 2.9 del Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que define como obrero a aquella persona cuyo trabajo es predominantemente manual. Esta definición debe complementarse con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2017-TR.

Según lo detallado, el personal obrero municipal incluye a aquellos trabajadores cuyas labores requieren un esfuerzo físico predominante, en contraste con el trabajo intelectual realizado por el personal administrativo municipal.

Sin embargo, surge un problema, ya que, aunque se reconoce que a los trabajadores obreros les corresponden beneficios sociales adicionales, algunas municipalidades optan por contratarlos bajo modalidades laborales que no reflejan esta realidad, posiblemente para evadir responsabilidades y costos laborales.



De la indebida contratación a los obreros municipales y el despido incausado

En los últimos años, las municipalidades a nivel nacional han recurrido a diversas modalidades contractuales como el contrato de locación de servicios, Contratos CAS, y Contratos bajo el régimen público N° 276 para satisfacer las necesidades institucionales y alcanzar los objetivos institucionales establecidos. Sin embargo, se ha observado que servicios como limpieza pública, áreas verdes, obras y mantenimiento, así como seguridad ciudadana, han sido contratados indebidamente bajo estas modalidades contractuales.

Esta práctica implica una alteración de la modalidad contractual destinada al personal encargado de realizar estos servicios, ya que muchas de las condiciones derivadas de estas contrataciones no cumplen con los criterios establecidos para dichos tipos de contratos. Además, las funciones desempeñadas por estos trabajadores obreros se enmarcan dentro de roles que deberían estar cubiertos por el régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 728.

Concretamente, la contratación de individuos para llevar a cabo labores específicas como obreros municipales bajo modalidades de prestación de servicios. Contratos CAS, y Contratos bajo el régimen público N° 276 contradice la disposición del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece la contratación del personal obrero bajo el régimen de la actividad privada.

Este comportamiento por parte de las municipalidades, que va en contra de lo establecido por la ley, implica una distorsión en la contratación de obreros, ya que las labores desempeñadas bajo estos contratos corresponden a roles que



deberían estar protegidos por el régimen laboral adecuado del Decreto Legislativo N° 728.

2.2.2. Contrato administrativo de servicios

Los objetivos del contrato CAS son múltiples: en primer lugar, facilitar que las personas accedan a la seguridad social, tanto en términos asistenciales como pensionarios. Esto no solo implica protección en salud y accidentes, sino también contempla licencias, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes. En segundo lugar, busca el reconocimiento y protección de los derechos establecidos en nuestra norma constitucional y en instrumentos internacionales pertinentes. Por último, se orienta a contar con una regulación adecuada sobre los tipos de contratación existentes.

No obstante, la consecuencia de este tipo de contrato para los obreros municipales es que se ven sometidos a un sistema que limita y recorta sus derechos laborales en comparación con otros regímenes, como el establecido en el Decreto Legislativo N° 728. Aunque la Ley N° 29849 ha introducido ciertos beneficios adicionales para los trabajadores bajo el régimen CAS, estos no son suficientes en comparación con los beneficios establecidos en el DL N° 728, como la estabilidad laboral, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y el pago de horas extras.

La gran mayoría de municipalidades a nivel nacional optan por contratar a los obreros bajo el régimen laboral N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS, lo cual genera la vulneración de derechos especificados líneas arriba, sin embargo es menester señalar que uno de ellos es la estabilidad laboral, en ese sentido se les despiden señalando que el contrato devenía en transitorio, señalando



asimismo que no cumplen con el periodo de prueba de 1 año, por otro lado se les menciona que su ingreso no fue por concurso público, sin embargo como ya se mencionó los obreros tienen predispuesto el régimen laboral N°728 lo cual permite tener como petitorio la nulidad de los Contratos CAS y su reposición mediante el Régimen privado 728, teniendo en cuenta la carga de la prueba en base a la condición de obrero y la superación del periodo de prueba de los 3 meses.

2.2.3. Despido incausado

En el contexto laboral, la causalidad del despido es un aspecto decisivo que regula la libertad del empleador para terminar el contrato de trabajo y las garantías asociadas a dicho proceso. En muchos sistemas legales, incluido el peruano, la definición legal de las causas de despido determina la validez y la justificación de la terminación del contrato laboral. Esta regulación se entiende como una medida para equilibrar el poder entre el empleador y el trabajador, asegurando que los despidos estén fundamentados en razones válidas y no arbitrarias.

El despido arbitrario, especialmente el despido incausado, es aquel que se produce sin una causa justificada relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. En otras palabras, es la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral sin haber demostrado que existe una razón válida y legal para hacerlo. Este tipo de despido ha sido reconocido en varios contextos legales, incluyendo el caso mencionado del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú.

La normativa laboral establece que las causas para el despido deben estar basadas en la conducta o capacidad del trabajador, como bajo rendimiento laboral



o conducta inapropiada, entre otras. Esto garantiza que el trabajador tenga la oportunidad de corregir su comportamiento o desempeño antes de que se considere una medida tan drástica como el despido. Además, asegura que el empleador no utilice su poder de gestión de manera arbitraria para terminar contratos laborales sin justificación real.

En términos prácticos, la regulación de la causalidad del despido no solo define las condiciones bajo las cuales un empleador puede rescindir un contrato, sino que también determina las indemnizaciones y protecciones que debe ofrecer al trabajador en caso de un despido improcedente o sin causa válida. Esto es determinante para proteger los derechos laborales y mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales.

2.2.4. Despido nulo

Un despido será considerado nulo cuando viole derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Según el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, un despido será considerado nulo en los siguientes casos:

a) Por afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales: Un despido será considerado nulo si tiene como motivo separar a un trabajador que decida unirse o formar un sindicato, así como por participar en actividades sindicales. La protección en este caso dependerá del alcance o definición de "actividades sindicales".



b) Por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

c) Por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, a menos que constituya una falta grave según lo establecido en el inciso f) del Artículo 25.

d) Por discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad u otros, es decir, cualquier violación al artículo 2 de la Constitución.

e) Por razón de embarazo, parto y sus consecuencias, o la lactancia, si el despido ocurre en cualquier momento del embarazo o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Debemos señalar que este tipo de acto no se presume: tanto el empleador cuando imputa un despido por falta grave; así como el trabajador, cuando argumenta que su despido fue nulo. Se debe probar que los hechos imputados configuran un despido. (Toyama, 2003, p.233).

2.2.5. Despido fraudulento

El despido fraudulento, como lo establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, se diferencia del despido arbitrario e injustificado en que involucra un engaño o una acción maliciosa por parte del empleador al terminar la relación laboral. Esta categoría de despido fue clarificada por el Tribunal



Constitucional en varias sentencias, incluyendo el caso Llanos Huasco (Expediente 976-2001-AA/TC).

2.2.6. Doctrina del despido incausado

El despido incausado, definido como la terminación de la relación laboral sin una justificación explícita, ya sea de forma escrita o verbal, ha evolucionado y se ha integrado al sistema jurídico a lo largo del tiempo, a lo que conocemos ahora como:

“aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido.” (Ramírez, 2015, p. 9)

El despido incausado es una figura jurídica que se refiere a la terminación de la relación laboral sin una causa justificada expresada por el empleador, ya sea de forma verbal o mediante comunicación escrita (Arque, 2017). Según el Tribunal Constitucional, la característica distintiva del despido incausado es la ausencia de justificación válida para poner fin unilateralmente a la relación laboral, lo cual debería estar fundamentado en la conducta o capacidad del trabajador. Incluso si el trabajador presenta deficiencias en su desempeño o comete actos que afectan el ambiente laboral, el empleador no puede despedirlo sin imputarle estas faltas y darle la oportunidad de corregirlas (Cubas &



Moschella, 2019). Este principio se basa en el derecho al trabajo, que establece los límites para mantener el equilibrio en la relación laboral.

El despido incausado es reconocido como una forma de despido arbitrario en el Perú, donde constituye una causa específica de terminación del contrato de trabajo (Arque, 2017). Esta figura ha evolucionado a lo largo del tiempo, siendo analizada y desarrollada tanto en la doctrina nacional como internacional, así como en la jurisprudencia. Se diferencia del despido justificado, que requiere una causa válida y el cumplimiento de procedimientos adecuados (Jiménez, 2009).

En conclusión, el despido incausado se materializa cuando el empleador decide poner fin al contrato laboral sin una razón justificada que esté relacionada con la conducta o el desempeño del trabajador (Arque, 2017). Esta práctica, además de ser considerada arbitraria, vulnera los derechos del trabajador y está sujeta a la protección legal establecida para garantizar condiciones laborales equitativas y justas.

2.2.7. Supuestos de configuración del despido incausado

Despido con comunicación escrita:

El empleador comunica la decisión de terminar la relación laboral al trabajador a través de un documento escrito, como una carta, memorándum o circular. Este documento simplemente informa al empleado que la relación laboral ha sido finalizada y le solicita que devuelva los bienes asignados a su cargo. Esta decisión, tomada unilateralmente por el empleador, deja al trabajador sin el medio de sustento para él y su familia, sin explicar la causa que motivó dicha decisión.



En cuanto a la notificación de este documento escrito, es común que el trabajador muestre resistencia a recibirlo cuando anticipa la noticia del despido. En respuesta a esto, el empleador puede optar por notificar el escrito mediante un proceso notarial, donde la simple entrega del documento en el domicilio del empleado se considerará una notificación válida.

A modo de ejemplo del presente supuesto, en el EXP. 03971-2005-PA/TC Caso Belisario Armando Vásquez, El TC señaló, —El demandante manifiesta que se le comunicó verbalmente su cese, no existiendo carta de despido o carta notarial que determine su cese formall. (Fundamento 7) En la sentencia mencionada, se observa que el demandante tuvo que demostrar la terminación de su empleo mediante una comunicación verbal, ya que la parte demandada respondió alegando que el demandante no fue despedido, sino que abandonó su puesto de trabajo y fue reemplazado por otra persona. Sin embargo, este argumento fue refutado con éxito mediante un Acta de Inspección Especial llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo. Este medio de prueba fue crucial para establecer la existencia del despido injustificado.

Este caso ilustra una situación muy delicada donde, además de la violación del derecho al trabajo, se impone la carga de probar la existencia del despido. Existe el riesgo de que se interprete erróneamente el hecho como abandono del trabajo, lo que podría tener consecuencias adversas para el trabajador, como la pérdida de protección contra el despido.

Despido de hecho sin comunicación:

Un escenario aún más perjudicial es el conocido como despido de facto, donde el empleador, sin comunicación previa verbal o escrita, lleva a cabo



unilateralmente la terminación del empleo sin causa justificada. El trabajador llega a su lugar de trabajo como de costumbre y se le niega el acceso de manera sorpresiva; su tarjeta de control de asistencia es retirada o el sistema electrónico de registro no reconoce su identificación.

En otras palabras, el despido de facto implica una acción material dirigida a poner fin a la relación laboral por decisión exclusiva del empleador, lo que constituye un despido injustificado y una clara violación del derecho al trabajo.

Esta acción material también afecta de manera significativa la dignidad del trabajador, ya que refleja una falta de consideración por parte del empleador hacia él. Un ejemplo de esta situación se puede encontrar en la sentencia del caso Adel Cipriano Huamaní Ruíz (EXP. N° 01936-2009-PA/TC), donde el demandante fue impedido de ingresar a su lugar de trabajo el 1 de septiembre de 2006 sin ninguna explicación, lo que resultó en una violación de su derecho al trabajo. En este caso, el demandante tuvo que demostrar el despido y la ausencia de una carta de despido. Por lo tanto, se evidencia que también existe la obligación de probar el despido en estas circunstancias.

2.2.8. Causas del despido incausado

Según Valderrama y Tovalino (2014), el despido incausado puede surgir de varias situaciones específicas relacionadas con la falta de especificación de la causa de despido, así como la alteración de la terminación de contratos de trabajo de duración determinada, contratos de locación de servicios, convenios de prácticas profesionales y la jubilación forzosa del trabajador (p. 45).

Por ejemplo, el despido incausado ocurre cuando no se indica la causa del despido en la comunicación escrita y también puede ocurrir de manera verbal.



Incluso abarca los despidos de hecho, donde no se expresa ninguna causa y donde no hay comunicación entre el trabajador y el empleador (Valderrama & Tovalino, 2014, p. 45).

Además, la desnaturalización del contrato de trabajo de duración determinada sucede cuando se despide al trabajador bajo el pretexto del vencimiento de un contrato sujeto a modalidad, pero la naturaleza del trabajo realizado es de carácter ordinario y permanente, lo cual contradice el principio de continuidad y la primacía de la realidad (Blancas, 2013, p. 41). La desnaturalización implica la conversión irregular de un contrato temporal en uno indefinido debido a irregularidades en la forma de contratación.

Según el Tribunal Constitucional peruano en el caso EXP. N.º 01229-2007-PA/TC (Hernán Tito Ticona Mamani), la validez de un contrato para servicio específico requiere una descripción clara e inequívoca de la causa objetiva de la contratación, especificando las labores que el trabajador debe realizar, aspecto que suele faltar en contratos que terminan siendo desnaturalizados (Tribunal Constitucional, 2007).

La desnaturalización del contrato de trabajo implica la transformación de un contrato temporal en uno indefinido debido a alguna irregularidad en su forma de celebración. Por ejemplo, en los contratos para servicios específicos, la justificación de su naturaleza temporal se basa en que las tareas realizadas no forman parte de las actividades principales de la empresa o entidad, y la causa de la contratación refleja su carácter temporal. En el caso del EXP. N.º 01229-2007-PA/TC, caso Hernán Tito Ticona Mamani, se establece que para que un contrato para servicio específico sea válido, es necesario especificar de manera clara y



precisa la causa objetiva de la contratación, es decir, la descripción de los servicios que el trabajador debe realizar. Se identificó una irregularidad en los contratos suscritos con el demandante, ya que esta descripción no estaba claramente especificada.

Por la terminación del contrato de locación de servicios desnaturalizados:

El despido fraudulento surge cuando el empleador celebra un contrato de naturaleza civil con el trabajador para encubrir la verdadera relación laboral existente, con el propósito de eludir las normativas laborales y sus implicancias. También ocurre cuando se mantiene oculta la relación laboral sin la formalización de ningún contrato entre el trabajador y el empleador. Esto se fundamenta en la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, que requiere la verificación de tres elementos: la subordinación del trabajador frente al empleador, la prestación personal de trabajo y la percepción de remuneración (Valderrama & Tovalino, 2014).

Según el artículo 1764° del Código Civil Peruano, en un contrato de locación, el locador se compromete a prestar sus servicios al comitente por un período específico o para un trabajo determinado, a cambio de una compensación, sin estar sujeto a la subordinación del comitente. Esto significa que el locador tiene completa libertad para realizar el trabajo encomendado, sin estar sujeto a un horario de trabajo o supervisión por parte del comitente. Sin embargo, el Tribunal, en el EXP N° 02382-2007-PA/TC, caso Jaime Luis Carranza Villar, ha establecido que, a pesar de lo estipulado en los contratos de locación de servicios, las labores realizadas por el recurrente durante un período específico fueron de naturaleza permanente, personal, subordinada y a cambio de una remuneración



determinada. Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye que entre las partes existió una relación laboral de duración indeterminada.

La desnaturalización del convenio de Prácticas Profesionales:

El caso mencionado está contemplado explícitamente en el artículo 51 de la Ley N° 28518, que aborda las desnaturalizaciones de las modalidades formativas. Estas modalidades tienen como objetivo complementar la formación específica recibida y fortalecer el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas con el entorno laboral. Es decir, se busca facilitar la inserción del aprendiz en el ámbito laboral para que adquiera experiencia en la práctica de la carrera técnica o profesional para la cual ha sido capacitado y/o formado.

El convenio es una especie de contrato en el cual el centro de recepción del aprendiz se compromete a proporcionar las condiciones necesarias para que el aprendiz pueda llevar a cabo su aprendizaje práctico, mientras que el aprendiz se compromete a cumplir con las tareas asignadas durante el período acordado. La normativa mencionada establece ciertos casos en los cuales este convenio puede ser desnaturalizado, lo que implica que se considere que existe una relación laboral entre el aprendiz y la entidad receptora. Un ejemplo de esto se encuentra en el EXP. N° 0006-2007-PA/TC, caso Miguel Ángel Ochoa Quezada, en el que se discutió este tema en el fundamento 6.



Por lo tanto, al observar que el recurrente ha llevado a cabo tareas de manera permanente, bajo subordinación y cumpliendo un horario de trabajo, que van más allá de lo estipulado en los Convenios de Prácticas Preprofesionales, debemos concluir que, siguiendo el principio de primacía de la realidad, en este caso se demuestra que la suscripción de dichos convenios fue simulada, ya que en realidad debería haberse celebrado un contrato laboral. En consecuencia, se establece que existe una relación contractual laboral de duración indeterminada, de acuerdo con lo establecido en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

Es importante destacar que, en el caso en cuestión, el demandante ya había trabajado previamente para la entidad demandada antes de comenzar su período como practicante. Lo que fue determinante para el fallo favorable al demandante fue que las actividades que realizaba como practicante eran idénticas a las que había llevado a cabo bajo su contrato laboral anterior. Esta similitud evidenció la simulación que condujo a la desnaturalización de la modalidad formativa. En resumen, la desnaturalización del convenio de prácticas conllevó la obligación de justificar el despido, y al llegar al término o vencimiento del plazo del convenio de prácticas, se consideró que se había efectuado un despido injustificado, reflejando la resolución del contrato laboral encubierto.

El artículo 51 de la Ley N° 28518 detalla las circunstancias que pueden llevar a la desnaturalización de las modalidades formativas:

1. Ausencia de un convenio de modalidad formativa debidamente firmado.



2. Falta de capacitación en la ocupación específica realizada o cuando las actividades realizadas por el beneficiario no están relacionadas con los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento del convenio o su prórroga, o cuando excede el plazo máximo permitido por la ley.
4. Inclusión de personas con relación laboral directa o mediante intermediación laboral en las modalidades formativas, a menos que se incorporen a una actividad diferente.
5. Presentación de documentos falsos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para obtener beneficios adicionales o cualquier otro tipo de ventajas establecidas por la ley o su reglamento.
6. Simulación o fraude a la ley que conduzca a la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. Exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

La jubilación forzosa del trabajador:

Cuando la relación laboral finaliza debido a la jubilación obligatoria por alcanzar la edad máxima, se presenta una situación conocida como jubilación forzosa. En este contexto, el Tribunal Constitucional emitió una sentencia en el Expediente N° 594-99-AA/TC, con fecha 10 de diciembre de 1999, donde señaló que la aplicación de la Ley Universitaria a los docentes universitarios resulta



incompatible, dado que vulnera sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario. Además, el Tribunal destacó que el hecho de que un docente alcance cierta edad no necesariamente disminuye sus habilidades requeridas, ya sea para desempeñar labores académicas, funciones administrativas o cargos directivos.

El Tribunal otorga un tratamiento especial al trabajo académico realizado por los profesores universitarios, considerándolo como una excepción a la regla de las causales objetivas de terminación de la relación laboral. Esta distinción se fundamenta en la diferencia entre las capacidades de un intelectual, como un profesor, y las de un trabajador manual, como un obrero. Mientras que las actividades laborales de un obrero dependen principalmente de su fuerza física, el trabajo académico implica tareas como la lectura y la disertación, que no están sujetas a la misma limitación física. Además, se argumenta que el ejercicio intelectual puede contribuir a mantener la memoria y retrasar el deterioro cognitivo asociado con la edad avanzada. Por lo tanto, incluso después de alcanzar el límite de edad, los profesores en esta situación particular podrían continuar ejerciendo la docencia.

Este asunto quedó resuelto con la aprobación de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, promulgada el 9 de julio de 2014. En su artículo 84°, tercer párrafo, establece que la edad máxima para ejercer la docencia en la universidad pública es de setenta años. Después de esta edad, los docentes solo podrán enseñar como docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargos administrativos. Esta disposición permite que, a pesar de alcanzar el límite de edad, un profesor universitario tenga la oportunidad de seguir trabajando.



2.2.9. El despido incausado en los gobiernos locales

En las Municipalidades Locales, específicamente en las Municipalidades Distritales, es evidente la necesidad de contratar personal obrero para apoyar el cumplimiento de las funciones y competencias establecidas por la normativa nacional. Esta práctica se inscribe dentro de la planificación y presupuesto institucional, aunque este aspecto no es el foco de la presente investigación, que se centra en el análisis jurídico de la protección del Derecho del Trabajo.

La contratación de personal es una actividad habitual en estas instituciones, pero el problema yace en las formalidades de contratación. Según la legislación vigente, estas deben realizarse de manera conforme a ley. Sin embargo, un gran porcentaje de estas contrataciones tiende a ser ilegal o informal. En muchas ocasiones, los empleadores, en este caso las Municipalidades Distritales, alegan faltas cometidas o simplemente proceden al despido del personal obrero sin causa justificada.

B) Para la Segunda Variable "Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales":

2.2.10. El despido

Según la doctrina y posterior validación por parte de nuestro Tribunal Constitucional, el derecho al trabajo se desdobra en dos aspectos: el derecho a adquirir un empleo y el derecho a conservarlo. Es decir "todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que existiera una causa justa para privarle de él".



Asimismo, nos menciona Toyama (2003); “Hablar del despido implica que ajustemos su definición a ciertas exigencias que justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido que la relación laboral sólo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado.”

El despido, como mecanismo para poner fin al contrato laboral, solo puede afectar legítimamente los derechos fundamentales del trabajador cuando está respaldado por una causa válida que pueda ser demostrada adecuadamente. De lo contrario, se consideraría un despido arbitrario, el cual debe ser prohibido según las leyes que rigen nuestro sistema jurídico.

Para disuadir al empleador de abusar de su autoridad en la relación laboral, las leyes de cada jurisdicción establecen diferentes medidas para sancionar el despido injustificado o ilegal, que ocurre sin una causa justa y probada adecuadamente. Esta protección, generalmente conocida como estabilidad laboral, varía en cada legislación y suele implicar opciones como la reinstalación del trabajador en su puesto o el pago de una compensación económica, las mismas que pueden reconocerse simultáneamente.

El despido como forma de extinción de la relación laboral

El despido constituye una forma de poner fin a la relación laboral, lo que implica que las obligaciones entre el empleado y el empleador cesen definitivamente, marcando así el final del vínculo laboral. Este acto tiene una significativa importancia tanto a nivel humano como social, ya que afecta directamente al trabajador y, por ende, a su entorno, teniendo en cuenta su aspecto psicosocial.



Las causas que pueden llevar a la extinción de la relación laboral están definidas en la Ley de Fomento del Empleo, específicamente en el Decreto Legislativo 728, el cual es referenciado a partir de su Texto Único Ordenado, conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Este artículo 16 establece:

“Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador, si este último es una persona natural.
- La renuncia voluntaria del trabajador.
- La finalización de la obra o servicio para el cual fue contratado el trabajador, el cumplimiento de una condición resolutoria previamente establecida y el vencimiento del plazo en los contratos bajo modalidad, celebrados de acuerdo a la ley.
- El acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador para terminar la relación laboral.
- La invalidez absoluta permanente del trabajador.
- La jubilación del trabajador.
- El despido, en aquellos casos y formas permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, conforme a lo establecido en la presente ley.

Las causas de extinción de la relación laboral pueden clasificarse según su origen en dos categorías:



Derivadas de hechos ajenos a las partes: i) Fallecimiento del trabajador o del empleador, si este último es una persona natural. ii) Jubilación obligatoria debido al límite legal de edad y la incapacidad absoluta permanente del trabajador, que imposibilita la continuidad de su prestación laboral. Derivadas de la voluntad de las partes: iii) Renuncia voluntaria del trabajador o abandono del puesto de trabajo por su voluntad, así como la jubilación voluntaria. iv) Acuerdo mutuo entre ambas partes para dar por terminada la relación laboral, ya sea por mutuo disenso o al cumplirse los términos de los contratos sujetos a modalidad. v) Decisión unilateral del empleador, que puede ser por jubilación anticipada, causas objetivas de extinción laboral o despido.

2.2.11. Características del despido

El despido ha sido históricamente uno de los temas más debatidos dentro del ámbito laboral en lo que respecta a las causas de finalización de la relación entre empleador y trabajador. La contrapuesta de los intereses de las partes de la relación laboral, tiene mayor trascendencia en acto del despido por voluntad unilateral del empleador sobre otra forma de extinción laboral, puesto que es la expresión máxima del interés del empleador de buscar mayor poder organizativo a nivel de la empresa (mayor posibilidad de contratar) con respecto del interés del trabajador de mantener su puesto de trabajo (Arce Ortiz, 2013, p. 530).

El empleador tiene la autoridad exclusiva para decidir cuándo y cómo llevar a cabo el despido, lo que lo convierte en un acto jurídico unilateral con efectos una vez comunicada la voluntad del empleador al trabajador, sin necesidad de que este último la acepte para que tenga validez.



El despido, de acuerdo con el artículo 16 de la LPCL, es un acto unilateral del empleador que pone fin a la relación laboral, sin requerir la aceptación del trabajador para su efectividad. Según Montoya Melgar (2014), este acto presenta las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empresario, por la sola voluntad de aquél, cuya eficacia se produce sin la voluntad del trabajador por ser irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer despido, sino que lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato por circunstancias posteriores a su celebración. (p. 469)

Finalmente, como bien señala el profesor Neves Mujica (2015); “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral acoge el concepto estricto de despido: terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador” (p.228).

2.2.12. Clasificación legal del despido

En la legislación laboral peruana, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad



Laboral, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los diferentes tipos de despidos:

Despido justificado

El artículo 23° establece las razones legítimas para despedir a un empleado, vinculadas a su comportamiento o aptitud laboral:

Las carencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que surjan y que, a pesar de los ajustes razonables realizados, obstaculicen la ejecución de sus labores, son consideradas como causas de despido justificadas. Esto es válido siempre y cuando no haya un puesto disponible al que pueda ser reasignado el trabajador y que esta reubicación no represente riesgos para su seguridad, la de otros empleados o terceros;

El bajo rendimiento en comparación con la capacidad del trabajador y el promedio de desempeño en tareas similares y condiciones laborales equivalentes constituye una causa justificada de despido;

El rechazo injustificado del trabajador a someterse a exámenes médicos acordados previamente o requeridos por ley, que son determinantes para la relación laboral, así como a seguir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para prevenir enfermedades o accidentes, constituye una razón válida para el despido.

El artículo 24° enumera las causas válidas de despido que están vinculadas a la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;



- La inhabilitación del trabajador

Despido nulo

El artículo 29° aborda el despido que ocurre con la afectación de un derecho fundamental del trabajador: “Es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°; La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.”

Despido Arbitrario

En torno a este tipo de despido, en la norma citada el artículo 34°, segundo párrafo, refiere:

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá



demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”

Despido Indirecto (Actos de hostilidad equiparables al despido)

Encontramos un listado de estos actos en el artículo 30° de la referida norma:

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador;

La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.



Antes de recurrir a medidas judiciales, el trabajador debe enviar una notificación por escrito al empleador, acusándolo del acto de hostilidad respectivo, concediéndole un plazo razonable de al menos seis días naturales para que pueda presentar su defensa o corregir su comportamiento, según corresponda.

Los casos de hostigamiento sexual son investigados y castigados de acuerdo con la legislación aplicable.

Despido incausado

El despido de este tipo se produce cuando se despide al trabajador sin expresar ninguna causa derivada de su conducta o desempeño laboral, ya sea de forma verbal o mediante comunicación escrita (Tribunal Constitucional, EXP. N° 976-2001- AA/TC, 2003).

Despido fraudulento

Se refiere al despido realizado con intención maliciosa y basado en el engaño, contraviniendo la verdad y la rectitud en las relaciones laborales, incluso cuando se imputa una causa y se siguen los procedimientos establecidos.

2.2.13. Configuración del despido incausado

En la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1124-2001-AA/TC, conocido como el caso FETRATEL, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (Fetratel) iniciaron un proceso contra Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding S.A. El sindicato interpuso un recurso de amparo con el fin de que el empleador cesara de amenazar y vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados.



En este caso específico, el empleador llevó a cabo despidos masivos de manera sucesiva entre trabajadores sindicalizados, afectando a alrededor de cuatrocientos empleados. Estos despidos se realizaron individualmente, amparándose únicamente en el pago de indemnización según el artículo 34 de la LPCL, sin expresar causa alguna relacionada con la conducta o capacidad de los trabajadores (Fundamento 11, Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1124-2001-AA/TC, Lima).

Sin embargo, lo fundamental de esta decisión se encuentra en los alcances del derecho al trabajo, pues señalará que su contenido esencial involucra dos aspectos (Fundamento 11 Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1124-2001 - AA/TC. LIMA): i) derecho a acceder a un puesto de trabajo (norma programática), pero a la vez el ii) derecho a no ser despedido sino es por causa justa (proscripción del despido sin causa), derecho a la conservación del trabajo, que conlleva la prohibición de la extinción injustificada de la relación laboral.

En ese contexto, el Tribunal Constitucional considera que el artículo 27 de la Constitución establece un mandato al legislador para garantizar una protección adecuada al trabajador contra el despido arbitrario. Este derecho se entiende como de "configuración legal" o de eficacia diferida, lo que significa que su ejercicio depende de un desarrollo legislativo necesario.

El principio protector del trabajador, derivado del artículo 23 de la Constitución (que incluye la irrenunciabilidad de derechos y el principio pro operario, entre otros), se ve comprometido al permitir una disparidad significativa en la relación entre empleador y trabajador y al validar de manera constante el



despido arbitrario, a pesar de ser abiertamente inconstitucional por permitir despidos sin una causa justa comprobada.

Entonces, ¿cuál debería ser la forma de protección contra el despido arbitrario? Según el Tribunal, la respuesta única es considerar el despido arbitrario como un acto viciado de inconstitucionalidad, lo que conlleva a retrotraer la situación al momento en que ocurrió el despido, similar al tratamiento de un despido nulo, lo que implica la reposición del trabajador.

Sin embargo, esto no significa que la reposición sea la única forma de protección. La indemnización también se considera una medida adecuada para proteger los derechos fundamentales del trabajador, pero como una forma complementaria o sustitutoria, a elección del trabajador, si así lo determina. Esta interpretación del Tribunal, que favorece la reposición, es coherente con lo establecido en el Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la OIT.

En una aclaratoria posterior, el Tribunal Constitucional se vio presionado por gremios empresariales y medios de comunicación afines para enmendar su decisión inicial. Esto llevó a restringir los efectos de la inaplicación del artículo 34 de la LPCL únicamente al despido sin expresión de causa justa o despido incausado, dejando sin protección constitucional al despido donde no se comprobó la causa justa alegada, aunque la falta de comprobación implique su inexistencia y genere efectos similares al despido incausado: un acto arbitrario que afecta el derecho fundamental al trabajo.



2.2.14. Análisis teleológico del despido incausado

Al respecto la finalidad del trabajo nos lleva a definir las causas del despido incausado que se da en las municipalidades a nivel nacional, en ese sentido Los despidos incausados en las municipalidades, se dan por varios factores, entre ellos, el afán de que existan plazas vacías para entregarles a la gente allegada a la gestión entrante y luego en el desarrollo de la gestión, van entrando y sacando trabajadores de su mismo partido, para darles "oportunidad" a todos, pero sucede que muchos de ellos logran pasar el plazo de 3 meses y con ello logran estabilidad laboral de salida y haciendo proceso ordinario laboral, consiguen su reposición.

Entonces una de las causas deviene de la política en la gestión nueva dentro de las municipalidades, tal como lo había señalado Bautista Reategui en su trabajo de investigación, sin embargo, si los obreros municipales tienden a superar el periodo de prueba señalada en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario, lo cual le faculta el derecho a pedir su reposición en el cargo en el que se hallaba laborando.

2.2.15. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Expediente N.º 00529-2010-PA, la cual señala lo siguiente: “hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquello “(...) derechos



reconocidos por la Constitución y la Ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.”

2.2.16. Primacía de la realidad

Casación Laboral N° 014-2006-Lima – Precedente Vinculante. “(...) Del análisis de la materia controvertida en autos, aparece que tanto la sentencia de primera instancia como la de vista, han concluido en la existencia de un contrato de trabajo que identifica de una parte al demandante en su calidad de trabajador y de la otra a la demandada en su calidad de empleadora, todo ello en base al principio de la primacía de la realidad, que implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el campo de los hechos: previa identificación de los elementos básicos del contrato de trabajo relativos a la prestación personal, subordinación y remuneración”.

2.2.17. El obrero municipal sujeto al régimen laboral privado

Casación Laboral N° 7945-2014, Cusco, en el que la Corte Suprema ha establecido como “Precedente de Obligatorio Cumplimiento” el criterio establecido en el numeral 4) del considerando cuarto de la referida casación, en el cual establece que: “(...), esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo



N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”

Casación Nro. 15811-2014, ICA Considerando décimo: “(...) para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero, (...)”.

STC N° 976-2001-AA-TC, caso Llanos Huasco, prescribe que: “En efecto, la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En ese contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir”.

2.2.18. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral reforzada es una figura legal que protege al trabajador frente al despido arbitrario cuando se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, conforme establece la ley. En condiciones normales, un trabajador puede ser despedido con o sin justa causa, dado que es una facultad del empleador en el marco de un contrato bilateral y consensual.



La estabilidad laboral, por otro lado, garantiza a un trabajador formal el derecho a conservar su puesto de trabajo de manera indefinida, no pudiendo ser cesado antes de que adquiera el derecho a su jubilación. Según el Ministerio de Trabajo, si un empleador decide despedir a un trabajador sin una causa justificada, está obligado a pagar una indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicio del trabajador.

Esta protección busca equilibrar las relaciones laborales y asegurar que los trabajadores no sean vulnerados en sus derechos fundamentales frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador.

Sin embargo, la ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada que busca proteger a trabajadores con limitaciones que los colocan en debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlos sin una causa justa y objetiva, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad. En general, la estabilidad laboral protege al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud que lo coloque en lo que la corte llama debilidad manifiesta.

¿Cuándo procede la estabilidad laboral reforzada?

La protección especial procede cuando se pretende el despido del trabajador sin que exista una justa causa objetiva, es decir, lo que busca esta figura es impedir que un empleado sea despedido por condiciones que no tienen que ver con su desempeño en el trabajo como veremos más adelante.

Trabajadores beneficiados con la estabilidad laboral reforzada: La ley ha señalado los casos en que un trabajador goza de estabilidad laboral reforzada y



entre ellos tenemos las siguientes. (Cada una está acompañada de un artículo que profundiza el tema y que sugerimos consultar).

Estabilidad laboral por fuero de maternidad.

Las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia al tenor de lo dispuesto por el artículo 239 del código sustantivo del trabajo.

Fuero de maternidad: El fuero de maternidad es el periodo de tiempo durante el cual la mujer embarazada o en lactancia goza de protección laboral reforzada. Para su despido se requiere de autorización del ministerio del trabajo siempre que exista una justa causa para la terminación del contrato, o para no renovarlo. La renovación del contrato a la mujer con fuero de maternidad.

Un caso muy particular y que tiene un tratamiento especial, es el de la mujer en estado de embarazo, donde la Corte suprema de justicia hoy en día dispone que el empleador está obligado a renovar el contrato de trabajo a término fijo, pero hasta que cumpla el término de protección reforzada.

En el contexto de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, el empleador está obligado a renovar el contrato a una mujer embarazada o en licencia de maternidad, y esta obligación persiste hasta que la trabajadora culmine su licencia. Una vez finalizada la licencia de maternidad, cesa esta protección especial y el empleador ya no está obligado a renovar automáticamente el contrato de trabajo.

Esta protección no solo beneficia a las madres biológicas, sino también a las madres adoptantes, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. La Corte Constitucional ha reiterado esta



posición en múltiples sentencias, como la T-499A del 8 de abril de 2017, entre otras.

La estabilidad laboral reforzada comienza el mismo día en que el niño adoptado es oficialmente entregado a la madre adoptiva. En cuanto a la carga de la prueba en casos de despido bajo estas circunstancias, corresponde a la empleadora demostrar la existencia de una causa justa para el despido. Esta condición protege a la mujer durante su estado de embarazo o periodo de lactancia, impidiendo que sea despedida sin justa causa y, en caso de despido con justa causa, requiere la autorización de la autoridad competente.

Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.

En relación con los trabajadores sindicalizados que cuentan con fuero sindical, según lo establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, y aquellos mencionados en el artículo 406 del mismo código, si surge una causa justa para el despido de un trabajador con fuero sindical, es necesario solicitar autorización al juez laboral competente para levantar dicho fuero. Esta autorización se requiere para validar la justificación del despido y proceder con la terminación del contrato laboral.

El fuero sindical es una protección legal que busca garantizar la estabilidad y protección de los representantes sindicales y otros trabajadores sindicalizados frente a posibles despidos injustificados o arbitrarios. La intervención del juez laboral asegura que cualquier decisión de despido esté fundamentada en una causa objetiva y legítima, evitando así posibles abusos por parte del empleador en detrimento de los derechos sindicales de los trabajadores.



Estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados.

Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, están protegidos por la estabilidad laboral reforzada, lo cual impide su despido debido a su condición de discapacidad sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo. Esta protección se extiende a aquellos trabajadores cuya discapacidad implique la pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%, según establece la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL5427-2021. Además, la Corte Constitucional ha ampliado este criterio, reconociendo la estabilidad laboral reforzada también para casos de discapacidad laboral moderada, severa o profunda, que pueden ser incluso del 5%.

Es importante destacar que la estabilidad laboral reforzada no se aplica a trabajadores que están incapacitados temporalmente por enfermedad o accidente, ya que esta figura está diseñada específicamente para proteger a quienes tienen una discapacidad permanente que afecta significativamente su capacidad laboral a largo plazo.

El despido del trabajador con estabilidad laboral reforzada.

Los trabajadores que gocen de estabilidad laboral reforzada sí pueden ser despedidos siempre que incurran en alguna justa causa para que sean desvinculados. La ley no busca impedir que el trabajador sea despedido por una justa causa; lo que pretende es impedir que sea despedido en razón a su discapacidad o estado de salud.

Quiero decir que estos trabajadores sí pueden ser despedidos, pero el despido debe obedecer a una causa justa, legal y objetiva, y en algunos casos así



exista la justa causa, se requiere la autorización del ministerio del trabajo, o de un juez laboral como en el caso de los trabajadores que tienen fuero sindical.

Consecuencias del despido ilegal de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.

Como ya lo señalamos, los trabajadores con estabilidad laboral reforzada sí pueden ser despedidos justamente, pero cuando la ley exija autorización previa para su despido, debe contarse con esa autorización, pues si no se hace con la autorización respectiva, el despido se torna en ilegal (que es distinto de injusto), y ello deriva en el pago de indemnizaciones y en la obligación de reintegrar al trabajador.

En todo caso el trabajador con estabilidad laboral reforzada que sea despedido con la autorización respectiva, aún puede recurrir a la justicia laboral para reclamar los derechos que crea se le han vulnerado.

Estabilidad laboral no opera para los administradores o representantes legales.

El principio de estabilidad laboral no opera para los administradores, gerentes o representantes legales de una empresa. Esto en virtud de lo dispuesto por los artículos 198 y 440 del código de comercio, los cuales regulan el nombramiento y remoción de los administradores de las sociedades comerciales.

Estos artículos en las partes subrayadas fueron demandados ante la corte constitucional, quien en sentencia C-384 de 2008, declaró la asequibilidad de estas normas, por lo que esas restricciones son válidas.



En consecuencia, tratándose de los administradores, gerentes o representantes legales de las empresas, no es posible alegar la aplicación del principio de estabilidad laboral para impedir su remoción o despido. Se precisa que, si bien no los protege la estabilidad laboral, en caso de terminación del contrato sin justa causa, se debe pagar la respectiva indemnización.

Trabajador con estabilidad laboral que ha sido despedido puede pedir reintegro por vía de tutela.

Un trabajador que gozando de estabilidad laboral fue despedido sin seguir con los procedimientos exigidos por la ley como la solicitud de autorización por parte del empleador existiendo la obligación de hacerlo, puede recurrir a la acción de tutela para conseguir su reintegro.

La Constitución acerca de la estabilidad Laboral

En cuanto a la evolución y regulación de la estabilidad laboral en las Constituciones peruanas, hay diferencias significativas entre la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993. La Constitución de 1979 establecía explícitamente el derecho a la estabilidad en el trabajo, reconociendo tanto la estabilidad de entrada (que impide el despido sin causa justificada al inicio del contrato) como la estabilidad de salida (que protege al trabajador contra el despido sin justa causa después de cierto tiempo de servicio). Este enfoque proporcionaba una protección amplia y clara en el ámbito constitucional.

Por otro lado, la Constitución de 1993, en su artículo 27, se limita a mencionar la protección contra el despido arbitrario, sin hacer referencia explícita a la estabilidad de entrada. Esta omisión ha llevado a interpretaciones que sugieren una reducción en la protección constitucional de la estabilidad laboral,



concentrándose principalmente en proteger al trabajador contra despidos injustificados una vez adquirida la estabilidad laboral de salida.

En términos prácticos en el Perú, la estabilidad laboral de salida se adquiere habitualmente luego de cinco años de servicio continuo. Una vez adquirida, el trabajador no puede ser despedido sin una causa justificada, y en caso de despido injustificado, el empleador está obligado a pagar una indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año trabajado.

Es importante señalar que la eliminación o restricción significativa de la estabilidad laboral en Perú fue promovida principalmente por las políticas impulsadas durante el gobierno de Alberto Fujimori, específicamente a través del Decreto Legislativo 728 de noviembre de 1991. Este decreto marcó un cambio significativo al introducir un régimen laboral más flexible, orientado a la desregulación del mercado laboral y la promoción de contratos a plazo determinado en lugar de los contratos indefinidos con estabilidad laboral garantizada. La Constitución de 1993 consolidó esta visión al circunscribir la protección del trabajador principalmente al ámbito del despido arbitrario, dejando de lado la mencionada estabilidad de entrada explícita que había estado presente en la Constitución anterior.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Contrato a Plazo Fijo

Un contrato a plazo fijo es un acuerdo laboral en el que se establece una duración específica para la relación laboral entre el empleador y el empleado. Este tipo de contrato es utilizado para cubrir necesidades temporales o específicas dentro de una organización. La renovación sucesiva sin justificación puede llevar



a su desnaturalización, convirtiéndolo en un contrato a plazo indeterminado (Decreto Legislativo N° 728, 1997).

2.3.2. Contrato a Plazo Indeterminado

Es un contrato laboral sin una fecha de finalización específica, proporcionando mayor estabilidad laboral y protecciones contra despidos arbitrarios. Este contrato es la forma estándar de empleo y garantiza los derechos y beneficios sociales completos al trabajador (Decreto Legislativo N° 728, 1997).

2.3.3. Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Este contrato es una modalidad de empleo especial en el sector público, caracterizado por ofrecer limitaciones en los derechos laborales comparado con los contratos regulares del sector privado. Es utilizado principalmente para la contratación temporal de personal en entidades públicas (Decreto Legislativo N° 1057, 2008).

2.3.4. Locación de Servicios

Un contrato de locación de servicios es un acuerdo civil en el que una persona se compromete a prestar servicios específicos sin subordinación a cambio de una retribución. No está sujeto a las regulaciones laborales y carece de beneficios laborales (Código Civil Peruano, 1984).

2.3.5. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a mantener su empleo mientras no exista una causa justificada para su despido. Esta estabilidad se



adquiere generalmente después de un período de prueba o de servicio continuo (Mujica, 2015).

2.3.6. Despido Arbitrario

Es el despido sin una causa justificada o sin seguir los procedimientos legales establecidos. El trabajador afectado tiene derecho a una indemnización por el daño sufrido (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997).

2.3.7. Despido Incausado

Se refiere a la terminación de la relación laboral sin una causa explícita o justificable, siendo considerado como una forma de despido arbitrario que viola los derechos del trabajador (Tribunal Constitucional del Perú, 2001).

2.3.8. Despido Nulo

Un despido será considerado nulo si tiene por motivo la afiliación sindical, la discriminación, el embarazo, o cualquier otro motivo prohibido por la ley. Este tipo de despido es inconstitucional y requiere la reposición del trabajador (Decreto Legislativo N° 728, 1997).

2.3.9. Derechos Laborales

Son los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución, la ley y los convenios colectivos. Incluyen la remuneración justa, las condiciones de trabajo seguras, la estabilidad laboral, y la libertad sindical (Constitución Política del Perú, 1993).



2.3.10. Primacía de la Realidad

Este principio establece que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, se debe dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el campo de los hechos (Casación Laboral N° 014-2006-Lima, 2006).

2.3.11. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Este principio implica que los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley no pueden ser renunciados por los trabajadores, y cualquier acuerdo en contrario será nulo y sin efecto (Código Civil Peruano, 1984).

2.3.12. Terceros de Buena Fe

Se refiere a las personas que actúan con honestidad y sin intención de cometer fraude o engaño. En el contexto laboral, este principio protege los derechos de los trabajadores y asegura que las transacciones laborales sean justas y transparentes (Jiménez, 2009).

2.3.13. Régimen Laboral

Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo, estableciendo los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores. En Perú, los regímenes laborales incluyen el sector público y el privado, cada uno con sus propias características y regulaciones (Decreto Legislativo N° 728, 1997).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de encuestas estructuradas. Este enfoque permite medir variables específicas y establecer relaciones estadísticas entre ellas, proporcionando una base objetiva para el análisis de los contratos del personal auxiliar de limpieza y su implicancia en los procesos judiciales relacionados con el régimen laboral. El enfoque cuantitativo es adecuado porque facilita la obtención de datos precisos y permite realizar análisis estadísticos que pueden generalizarse a la población de estudio (Creswell y Creswell, 2017).

3.1.2. Tipo de Investigación

Según Lecca (2014), esta investigación jurídica se puede clasificar de varias maneras. En primer lugar, según su finalidad, es de tipo aplicada, ya que busca resolver problemas prácticos de la sociedad, particularmente relacionados con los derechos laborales de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. En términos de su alcance temporal, la investigación es transeccional, puesto que se realiza en un momento específico en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de la situación actual de los contratos laborales y sus implicancias judiciales.



En cuanto a su profundidad, la investigación es descriptiva y relacional en el campo del derecho. Esto significa que no solo describe las características de los contratos laborales, sino que también examina las relaciones entre estos contratos y los resultados de los procesos judiciales (Hernández, Fernández y Baptista, 2019). En términos de amplitud, es una investigación microsociológica en el ámbito del gobierno local, ya que se enfoca en un grupo específico de trabajadores dentro de una entidad municipal específica.

Las fuentes de la investigación son primarias o de primera mano, dado que los datos se obtienen directamente del investigador a través de encuestas y entrevistas (Lecca, 2014). El carácter de la investigación es cuantitativo, basado en la recolección y análisis de datos numéricos que permiten medir y analizar las variables de interés (Creswell y Creswell, 2017).

La naturaleza de la investigación es de tipo de encuestas, utilizando este método para recolectar información de los trabajadores de limpieza sobre sus contratos laborales y percepciones (Fowler, 2009). En términos de su objeto, la investigación es de tipo jurídico, enfocándose en el análisis de los contratos laborales y su conformidad con las normativas legales vigentes (Lecca, 2014).

Finalmente, según su marco de aplicación, la investigación se lleva a cabo en el campo, específicamente en el ámbito laboral de los encuestados, lo que permite obtener datos en el contexto real en el que ocurren los fenómenos estudiados (Lecca, 2014).

3.1.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo - relacional. Es descriptiva porque se busca detallar las características de los contratos laborales del personal auxiliar



de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. Según Hernández, Fernández y Baptista (2019), la investigación descriptiva tiene como objetivo especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis. Es relacional desde el punto de vista jurídico porque se pretende identificar la relación entre estos contratos y las implicancias en los procesos judiciales sobre los derechos laborales de los trabajadores. Este tipo de investigación correlacional permite determinar el grado de asociación entre dos o más variables (Hernández et al., 2019).

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transeccional. Es no experimental porque no se manipulan las variables independientes, sino que se observan en su contexto natural. Según Cook y Campbell (1979), los estudios no experimentales son aquellos en los que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque estas ya han ocurrido. Es transeccional porque los datos se recolectan en un único momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de la situación actual (Hernández et al., 2019).

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

La población del estudio está constituida por el personal auxiliar de limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno, cuales son 241 personas y los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la misma entidad en una cantidad de 7. La población total incluye a todos los trabajadores de limpieza que están bajo diferentes tipos de contratos laborales, así como a los funcionarios que gestionan estos contratos y participan en los procesos judiciales laborales.



3.2.2. Muestra

La muestra es de naturaleza estadística, y para su determinación se usa la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

$Z = 1.96$ es el nivel de confianza del 95%, $p=0.20$ la proporción de trabajadores de limpieza que conoce que verdaderamente debe estar en el régimen del D. Leg. N°728, $q=0.80$, la proporción de limpieza que desconoce acerca del régimen del D. Leg N°728; con una población de $N=241$ obreros contratados al 30 de diciembre de 2023, además de un error de estimación de $e=0.10$, indicando que es un diseño aleatorio simple

De los cálculos se obtiene el tamaño de muestra $n=49.1373$, tomándose entonces como población a $n=50$ trabajadores de limpieza, además de 7 funcionarios relacionados a los procesos judiciales laborales. Para el personal de limpieza, se toma así una muestra representativa Para los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos, se seleccionará una muestra que incluye a aquellos con experiencia en la gestión de contratos y procesos judiciales laborales.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección

3.3.1. Técnicas

Las técnicas de recolección de datos incluyen encuestas estructuradas. Las encuestas se aplican al personal auxiliar de limpieza para obtener datos cuantitativos sobre sus contratos laborales y percepciones sobre sus derechos.



Según Babbie (2020), las encuestas son eficaces para obtener información de grandes poblaciones de manera eficiente y económica. También se entrevistan a los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos para obtener información cualitativa y contextual sobre la gestión de contratos y los procesos judiciales.

3.3.2. Instrumentos

Encuesta estructurada: Diseñada con preguntas cerradas y de opción múltiple, basada en las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables. Este tipo de encuesta permite la recopilación de datos específicos y cuantificables (Fowler, 2009).

3.4. Métodos de análisis

3.4.1. Procedimiento de la investigación

Revisión de literatura: Análisis de estudios previos y marcos teóricos relacionados con el régimen laboral y los contratos de personal auxiliar de limpieza. Esto incluye la identificación de lagunas en la literatura y la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes (Cooper & Schindler, 2014).

Diseño de instrumentos: Elaboración de la encuesta y pilotaje. Este proceso asegura que los instrumentos sean apropiados para medir las variables de interés (DeVellis y Thorpe, 2021).

Recolección de datos: Aplicación de encuestas al personal auxiliar de limpieza y a los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos. La recolección de datos se llevará a cabo de manera sistemática y ética, garantizando



la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes (Dillman, Smyth, & Christian, 2014).

Análisis de datos: Utilización de técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para analizar los datos cuantitativos. El análisis estadístico incluirá un análisis de contenido cualitativo para poder interpretar las respuestas de los encuestados

Interpretación de resultados: Relación de los hallazgos con los objetivos de la investigación y formulación de conclusiones y recomendaciones. Se discutirán las implicancias de los resultados para la teoría y la práctica, y se sugerirán áreas para futuras investigaciones.

CAPÍTULO IV

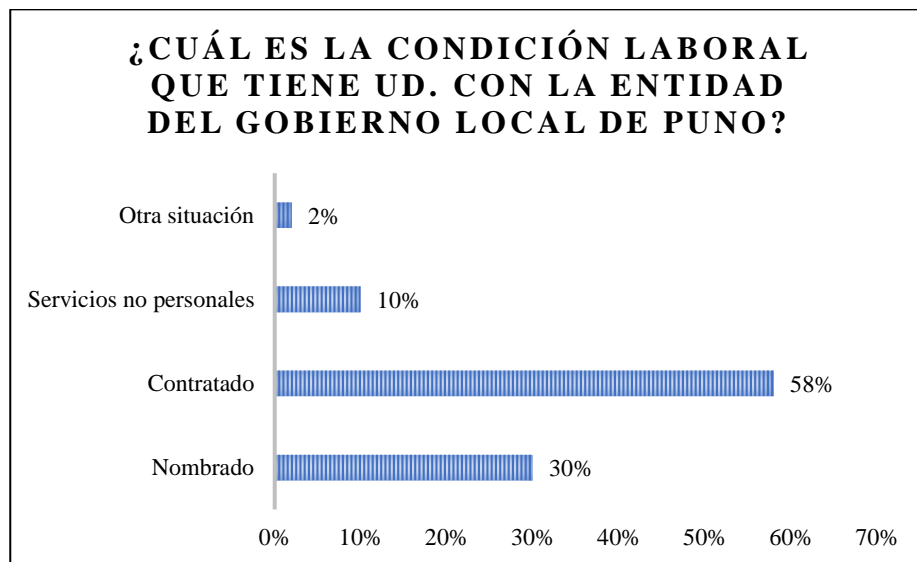
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS POR ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

4.1.1. De las encuestas al personal de limpieza

Figura 1

Condición laboral con la entidad del Gobierno local de Puno



Nombrado (30.00%): Esta condición laboral indica que un porcentaje considerable del personal de limpieza tiene un estatus nombrado dentro de la entidad gubernamental. Los empleados nombrados suelen tener una mayor estabilidad laboral en comparación con los contratados, ya que suelen acceder a beneficios y derechos específicos que otorga el empleo público.

Contratado (58.00%): La mayoría de los encuestados indicaron tener un contrato con la Municipalidad de Puno. Esto sugiere que una parte significativa del personal de limpieza opera bajo condiciones contractuales, lo que podría



implicar una menor estabilidad laboral y la posibilidad de que sus derechos estén sujetos a los términos y condiciones establecidos en dichos contratos.

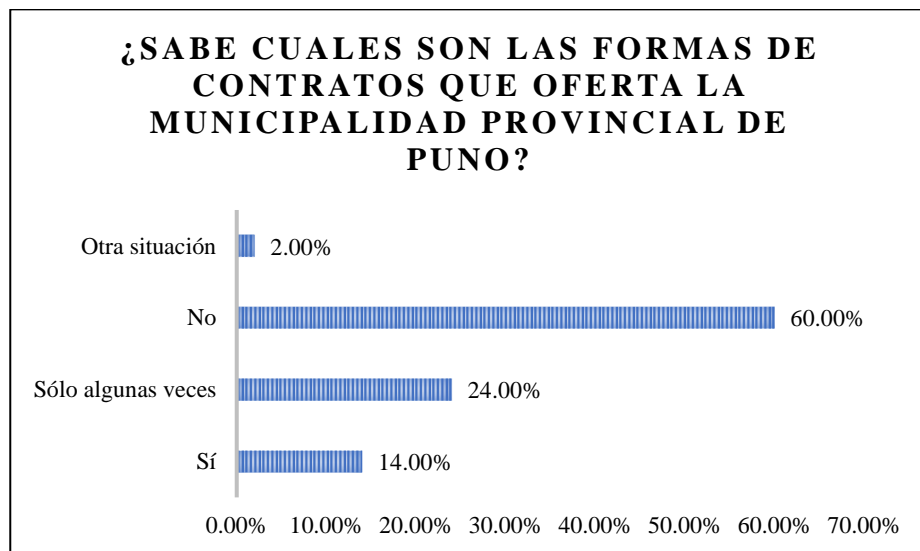
Servicios no personales (10.00%): Este grupo representa a un porcentaje menor de trabajadores que se encuentran bajo una clasificación de servicios no personales. Esta categoría podría implicar una relación laboral diferente, posiblemente caracterizada por acuerdos de prestación de servicios más temporales o específicos.

Otra situación (2.00%): Un pequeño porcentaje de encuestados señaló estar en una situación laboral distinta a las categorías mencionadas. Este grupo minoritario podría abarcar situaciones menos comunes o excepcionales que requerirían un análisis más detallado para comprender su naturaleza y posibles implicaciones en sus derechos laborales.

La predominancia de empleados con contratos (ya sea nombrados o bajo contratos regulares) dentro de la Municipalidad de Puno resalta la importancia de examinar la naturaleza de estos contratos en relación con los derechos laborales. La variabilidad en las condiciones laborales podría generar diferencias significativas en términos de estabilidad, beneficios y protecciones laborales para el personal de limpieza, lo cual podría tener un impacto en su participación en procesos judiciales relacionados con sus derechos laborales.

Figura 2

Formas de contratos que oferta la Municipalidad de Puno



Sí (14.00%): Un pequeño porcentaje de encuestados afirmó tener conocimiento sobre las formas de contratos que son ofrecidos por la Municipalidad Provincial de Puno. Esto sugiere que una minoría está informada sobre las diversas modalidades contractuales que la entidad proporciona a su personal de limpieza.

Sólo algunas veces (24.00%): Un porcentaje mayoritario indicó tener conocimiento limitado o esporádico sobre las formas de contratos ofrecidos por la municipalidad. Esto podría implicar que algunos trabajadores han tenido alguna exposición o conocimiento ocasional de estas modalidades, pero no tienen una comprensión exhaustiva de todas las opciones contractuales disponibles.

No (60.00%): La mayoría abrumadora de los encuestados afirmó no estar al tanto de las formas de contratos ofrecidos por la Municipalidad Provincial de Puno. Esta falta de conocimiento generalizado podría indicar una carencia de

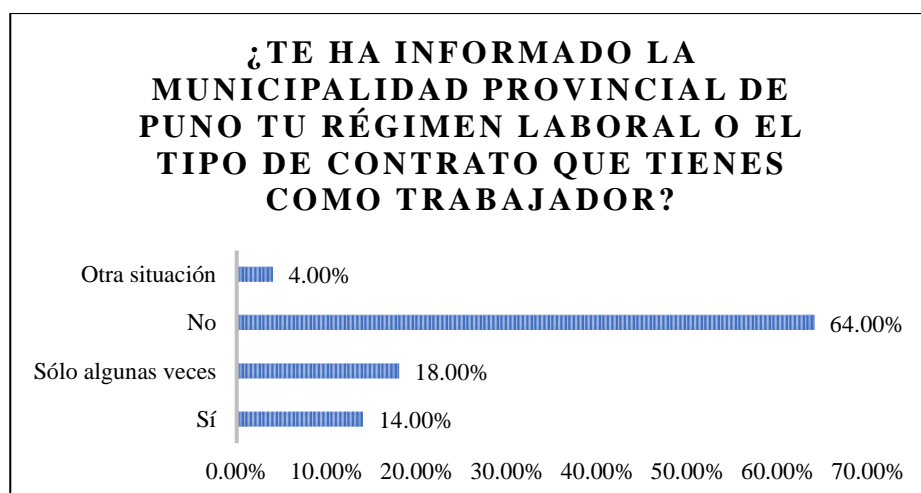
información proporcionada por la entidad o una falta de comunicación efectiva sobre las opciones contractuales disponibles.

Otra situación (2.00%): Un pequeño porcentaje reportó estar en una situación diferente en cuanto a su conocimiento sobre las formas de contratos ofrecidos por la municipalidad. Esta minoría puede representar casos excepcionales o específicos que podrían requerir mayor análisis para comprender su situación particular.

La prevalencia de falta de conocimiento sobre las formas de contratos ofrecidos por la Municipalidad Provincial de Puno sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia en la información sobre las opciones contractuales disponibles para el personal de limpieza. Esta falta de conocimiento podría tener implicaciones en los derechos laborales y en la comprensión general de los términos y condiciones de empleo, lo que podría influir en la participación en procesos judiciales relacionados con su trabajo.

Figura 3

Información que brinda la Municipalidad Provincial de Puno en el régimen laboral o el tipo de contrato que tiene como trabajador





Sí (14.00%): Un porcentaje pequeño de los encuestados indicó que la Municipalidad Provincial de Puno les ha proporcionado información sobre su régimen laboral o el tipo de contrato que tienen. Esto sugiere que una minoría de los trabajadores ha recibido esta información por parte de la entidad.

Sólo algunas veces (18.00%): Un grupo adicional señaló haber recibido información de manera intermitente o parcial por parte de la municipalidad. Esto podría indicar que algunos trabajadores han tenido exposición a cierta información, pero no de manera completa o consistente.

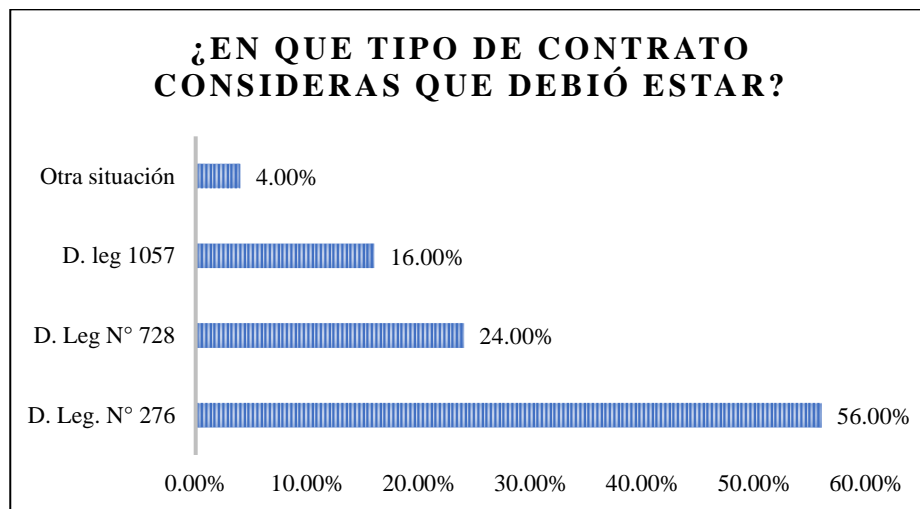
No (64.00%): La gran mayoría de los encuestados indicó que la Municipalidad Provincial de Puno no les ha informado sobre su régimen laboral o el tipo de contrato que tienen. Este alto porcentaje refleja una falta generalizada de comunicación por parte de la entidad respecto a estos aspectos importantes de la relación laboral.

Otra situación (4.00%): Un pequeño porcentaje manifestó estar en una situación diferente en cuanto a la información proporcionada por la municipalidad sobre su régimen laboral o tipo de contrato. Esta categoría minoritaria podría representar circunstancias excepcionales que necesitarían un análisis más detallado para comprender su situación específica.

Estos resultados resaltan una notable carencia en la comunicación de la Municipalidad Provincial de Puno con su personal de limpieza en lo referente a su régimen laboral o tipo de contrato. La falta de información o la entrega intermitente de la misma podría afectar la comprensión de los trabajadores sobre sus derechos laborales y condiciones de empleo, lo que podría ser relevante en procesos judiciales relacionados con sus situaciones laborales.

Figura 4

Tipo de contrato que se debió de considerar para el trabajador de limpieza



D. Leg. N° 276 (56.00%): La mayoría de los encuestados indicaron preferir el régimen establecido por el D. Leg. N° 276. Este régimen suele ser aplicado a trabajadores contratados por entidades públicas, brindando ciertos derechos laborales, pero generalmente con condiciones menos beneficiosas que otros regímenes.

D. Leg. N° 728 (24.00%): Un porcentaje menor expresó su preferencia por el régimen establecido por el D. Leg. N° 728. Este decreto suele ofrecer mayores beneficios sociales y laborales, como estabilidad laboral, indemnizaciones por despido y beneficios adicionales en comparación con el D. Leg. N° 276.

D. Leg. 1057 (16.00%): Algunos encuestados indicaron preferir el régimen establecido por el D. Leg. 1057, el cual generalmente se aplica a personal contratado bajo modalidades de servicios no personales, como contratos de servicios y locación de servicios.

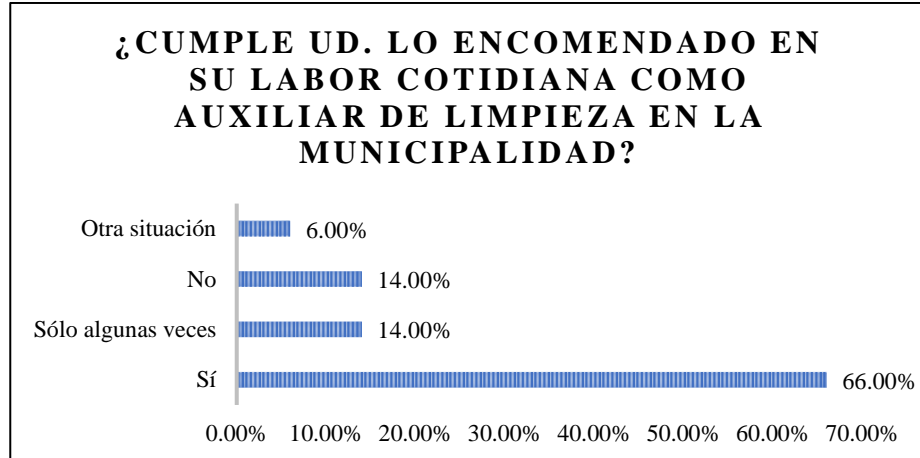
Otra situación (4.00%): Un porcentaje pequeño manifestó estar en una situación diferente en cuanto al tipo de contrato preferido. Esta minoría podría

representar casos excepcionales o específicos que requieran un análisis más detallado para comprender sus preferencias.

Es relevante notar que el D. Leg. N° 728, preferido por una parte de los encuestados, ofrece mayores beneficios laborales y sociales en comparación con el D. Leg. N° 276. Esto podría explicar por qué una proporción significativa de trabajadores desearía estar bajo el régimen del D. Leg. N° 728, ya que este decreto brinda una mayor estabilidad laboral y protección de derechos en el ámbito laboral, lo que podría resultar más atractivo para los trabajadores en términos de seguridad y condiciones laborales más favorables.

Figura 5

*Cumplimiento del trabajo recomendado como auxiliar de limpieza en la
Municipalidad Provincial de Puno*



Sí (66.00%): La mayoría de los encuestados afirman cumplir con lo encomendado en su labor cotidiana como auxiliares de limpieza en la Municipalidad. Esta cifra alta indica una tendencia positiva en cuanto al cumplimiento de las tareas asignadas por parte del personal.



Sólo algunas veces (14.00%): Un pequeño porcentaje mencionó cumplir las tareas solo ocasionalmente. Esto sugiere que un grupo reducido de trabajadores pueden tener ciertas dificultades para mantener un cumplimiento constante en sus labores.

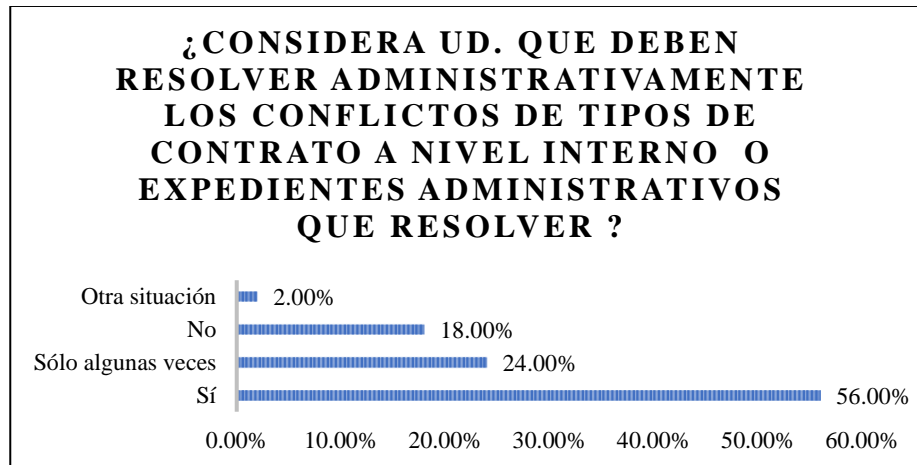
No (14.00%): Otro porcentaje similar indicó no cumplir con lo encomendado en su labor cotidiana. Este grupo refleja una proporción significativa de trabajadores que podrían tener dificultades para realizar sus tareas en su totalidad.

Otra situación (6.00%): Un porcentaje menor manifestó estar en una situación diferente respecto al cumplimiento de las tareas asignadas. Este grupo podría representar casos excepcionales o particulares que requieran un análisis más detallado para comprender sus circunstancias.

La mayoría afirmando cumplir con sus responsabilidades diarias muestra un buen nivel de compromiso por parte del personal de limpieza. Sin embargo, es importante abordar las minorías que solo cumplen algunas veces o no cumplen en absoluto. Razones como la carga laboral, recursos insuficientes, problemas personales o insatisfacción laboral podrían influir en estos resultados y podrían requerir atención para mejorar el desempeño general y la satisfacción laboral del personal de limpieza en la Municipalidad.

Figura 6

Tipos de contrato o expediente debe ser resuelto administrativamente a nivel interno



Sí (56.00%): Una mayoría significativa de los encuestados considera que los conflictos sobre tipos de contrato o expedientes deben ser resueltos administrativamente a nivel interno. Esta postura refleja una confianza en los mecanismos administrativos internos para abordar y resolver estas situaciones conflictivas.

Sólo algunas veces (24.00%): Un porcentaje considerable indicó que en algunas ocasiones se deberían resolver estos conflictos de manera administrativa. Esto sugiere una posición más matizada, donde los encuestados ven la posibilidad de resolver ciertos casos internamente, pero no en todos los escenarios.

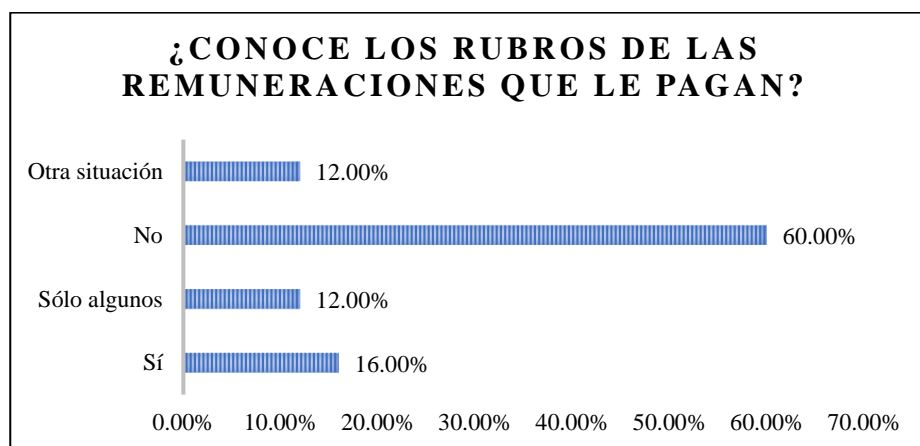
No (18.00%): Un grupo minoritario expresó que no se deberían resolver administrativamente este tipo de conflictos. Esto puede indicar cierta desconfianza o insatisfacción con los procesos administrativos internos para resolver disputas relacionadas con tipos de contrato o expedientes.

Otra situación (2.00%): Una pequeña proporción manifestó estar en una situación diferente en cuanto a la resolución administrativa de estos conflictos. Este grupo podría representar situaciones excepcionales o específicas que necesitarían un análisis más detallado para comprender sus puntos de vista.

La mayoría que aboga por la resolución administrativa interna sugiere una preferencia por resolver estos conflictos dentro de la estructura organizativa de la Municipalidad. Sin embargo, la presencia de opiniones variadas indica que existen diferentes percepciones sobre la efectividad y la idoneidad de resolver estos problemas de manera administrativa, lo que resalta la necesidad de evaluar y mejorar los procesos internos de resolución de conflictos para satisfacer las necesidades y expectativas del personal de limpieza en la entidad.

Figura 7

Rubro de las remuneraciones que pagan a los trabajadores de limpieza



Sí (16.00%): Una minoría de los encuestados indicó conocer los rubros específicos de las remuneraciones que se les pagan. Esto sugiere que solo un porcentaje reducido de trabajadores está informado sobre los distintos componentes que conforman su salario.



Sólo algunos (12.00%): Otro porcentaje menor mencionó tener conocimiento parcial o limitado sobre los rubros de las remuneraciones que reciben. Estos trabajadores podrían tener una comprensión básica de algunos aspectos de sus salarios, pero no de manera integral.

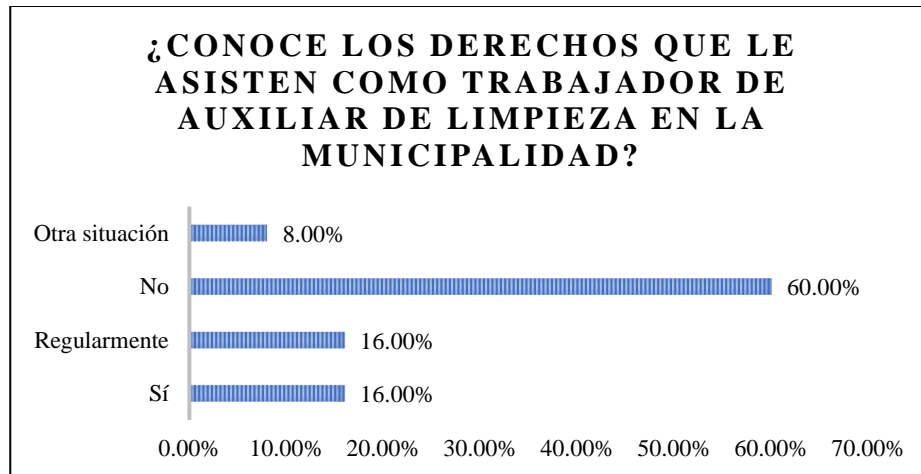
No (60.00%): La gran mayoría de los encuestados indicó no conocer los rubros de las remuneraciones que les pagan. Este alto porcentaje refleja una falta generalizada de información sobre los detalles específicos de sus salarios.

Otra situación (12.00%): Un porcentaje similar manifestó estar en una situación diferente en cuanto al conocimiento de los rubros de las remuneraciones. Este grupo podría representar casos excepcionales o particulares que necesitarían un análisis más detallado para comprender su situación específica.

La falta generalizada de conocimiento sobre los rubros de las remuneraciones indica una carencia importante en la transparencia o la comunicación de información salarial por parte de la Municipalidad hacia su personal de limpieza. Esta falta de conocimiento sobre los componentes específicos de las remuneraciones puede generar incertidumbre y falta de claridad en cuanto a la compensación recibida, lo que resalta la necesidad de mejorar la comunicación sobre este aspecto decisivo para los trabajadores.

Figura 8

*Derechos que le asiste como trabajador de auxiliar de limpieza en la
Municipalidad Provincial de Puno*



Sí (16.00%): Un porcentaje minoritario de los encuestados indicó tener conocimiento de los derechos que les asisten como trabajadores de auxiliar de limpieza en la Municipalidad. Esto sugiere que solo una pequeña fracción del personal está informada sobre sus derechos laborales.

Regularmente (16.00%): Otro grupo similar mencionó conocer sus derechos laborales de manera regular o periódica. Esto podría indicar que algunos trabajadores tienen cierto grado de conocimiento, pero no de forma consistente o integral.

No (60.00%): La mayoría de los encuestados indicó no conocer los derechos que les asisten como trabajadores de limpieza en la Municipalidad. Este alto porcentaje refleja una falta generalizada de información sobre los derechos laborales fundamentales.

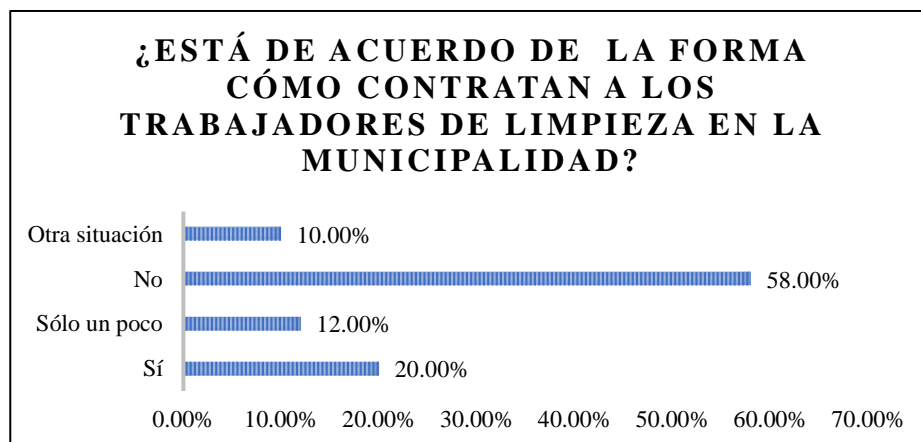
Otra situación (8.00%): Un porcentaje menor manifestó estar en una situación diferente en cuanto al conocimiento de sus derechos como trabajadores.

Este grupo podría representar casos excepcionales que necesitarían un análisis más detallado para comprender su situación específica.

La falta generalizada de conocimiento sobre los derechos laborales sugiere una necesidad crítica de mejorar la información y la educación sobre los derechos que asisten al personal de limpieza en la Municipalidad. Esta falta de conocimiento podría tener implicaciones en la protección de sus derechos laborales y en su capacidad para defenderse en situaciones de conflictos laborales o procesos judiciales, resaltando la importancia de proporcionar información clara y accesible sobre estos aspectos fundamentales.

Figura 9

*Forma de contratación a trabajadores de limpieza en la Municipalidad
Provincial de Puno*



Sí (20.00%): Un porcentaje reducido de los encuestados expresó estar de acuerdo con la forma en que la Municipalidad contrata a los trabajadores de limpieza. Esto indica que una minoría tiene una opinión favorable hacia los métodos de contratación utilizados.

Sólo un poco (12.00%): Otro porcentaje menor mencionó estar solo ligeramente de acuerdo con la forma de contratación. Esto sugiere cierta

ambigüedad o indecisión en la opinión de este grupo respecto a los métodos de contratación utilizados.

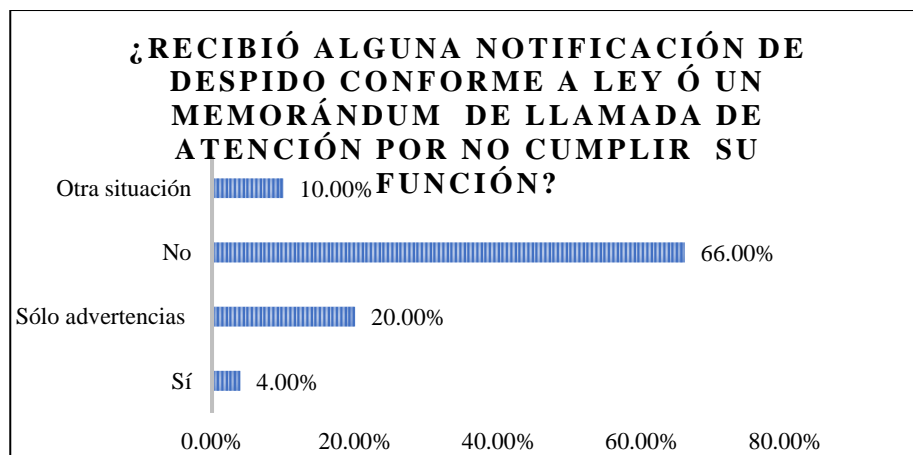
No (58.00%): La mayoría abrumadora de los encuestados indicó no estar de acuerdo con la forma en que se contrata a los trabajadores de limpieza en la Municipalidad. Este alto porcentaje refleja un desacuerdo generalizado con los procesos de contratación empleados.

Otra situación (10.00%): Un porcentaje menor manifestó estar en una situación diferente con respecto a su acuerdo sobre la forma de contratación. Este grupo podría representar casos excepcionales o específicos que necesitarían un análisis más detallado para comprender su postura.

El predominio del desacuerdo con los métodos de contratación sugiere una insatisfacción generalizada entre los trabajadores de limpieza en la Municipalidad. Esta falta de acuerdo podría estar relacionada con la percepción de falta de equidad, transparencia o justicia en los procesos de contratación, lo que resalta la necesidad de revisar y posiblemente reformar los métodos de contratación para satisfacer las expectativas y preocupaciones del personal de limpieza.

Figura 10

Recepción de notificación de despido conforme a ley u otro





Sí (4.00%): Una minoría muy pequeña de los encuestados indicó haber recibido una notificación de despido conforme a la ley o un memorándum de llamada de atención por no cumplir con su función. Esto sugiere que un porcentaje muy reducido ha experimentado estas medidas disciplinarias.

Sólo advertencias (20.00%): Un porcentaje mayor mencionó haber recibido solo advertencias en lugar de una notificación formal de despido o un memorándum de llamada de atención. Estas advertencias podrían ser una forma menos severa de abordar problemas de rendimiento o incumplimientos.

No (66.00%): La gran mayoría de los encuestados indicó no haber recibido ninguna notificación de despido conforme a la ley o un memorándum de llamada de atención por no cumplir su función. Este alto porcentaje sugiere una falta generalizada de tales notificaciones o advertencias formales entre el personal de limpieza.

Otra situación (10.00%): Un porcentaje menor manifestó estar en una situación diferente con respecto a la recepción de notificaciones de despido o memorándums de llamada de atención. Este grupo podría representar casos particulares o excepcionales que necesitarían un análisis más detallado para comprender sus circunstancias.

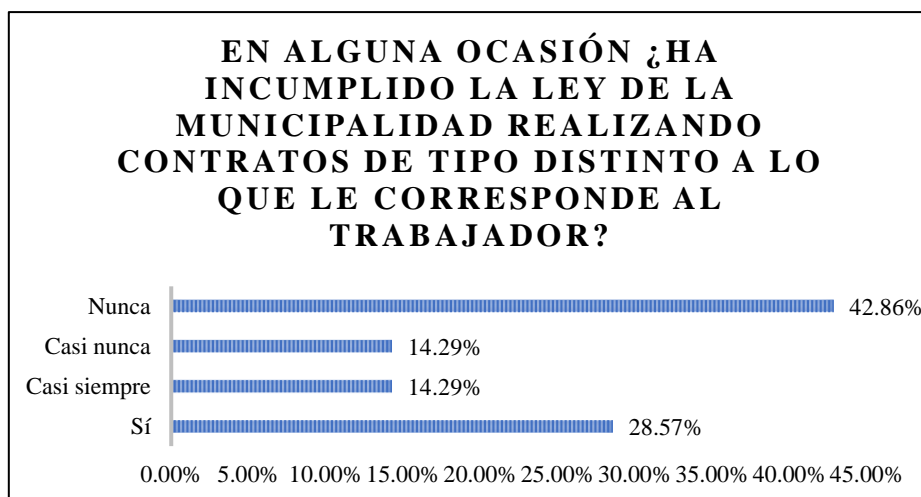
La ausencia generalizada de notificaciones de despido o memorándums de llamada de atención podría indicar que la mayoría del personal de limpieza no ha enfrentado medidas disciplinarias formales. Sin embargo, la presencia de advertencias y la pequeña minoría que sí ha recibido estas notificaciones señalan la existencia de situaciones específicas de advertencia o disciplina, lo que sugiere una diversidad de experiencias en el ambiente laboral.

4.1.2. De las encuestas a los funcionarios de la procuraduría y de recursos humanos

Los resultados de la encuesta muestran la frecuencia con la que los funcionarios de la Procuraduría de la Municipalidad de Puno y de Recursos Humanos han incurrido en incumplimientos de la ley municipal al realizar contratos de un tipo diferente al que corresponde al trabajador.

Figura 11

Incumplimiento de contrato de la ley de la Municipalidad realizado distinto a lo que corresponde



Sí (28.57%): Alrededor de un tercio de los encuestados admitió haber incumplido en alguna ocasión la ley de la Municipalidad al realizar contratos que no se ajustaban al tipo correspondiente para el trabajador. Esto sugiere que hay un grupo minoritario de funcionarios que ha experimentado este tipo de incumplimientos.

Casi siempre (14.29%): Una proporción pequeña indicó que casi siempre han realizado contratos en desacuerdo con lo que corresponde al trabajador según

la ley municipal. Aunque este porcentaje es menor, refleja que hay un grupo reducido pero significativo que comete con frecuencia este tipo de errores.

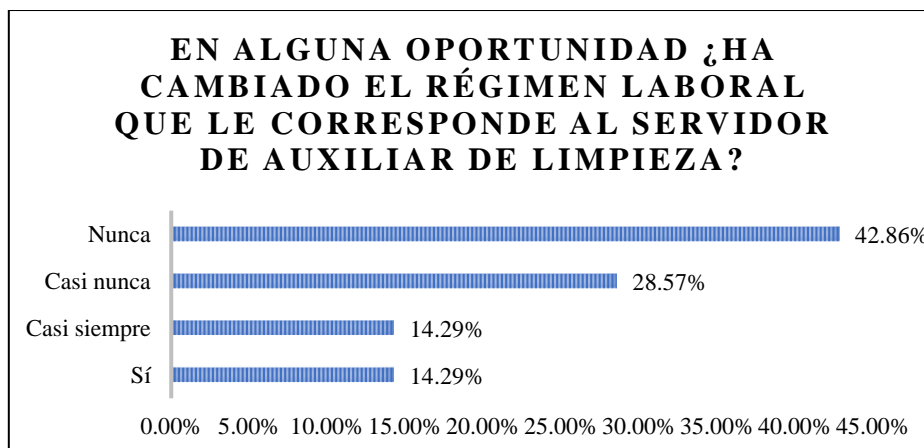
Casi nunca (14.29%): Una cantidad similar manifestó haber incumplido esta normativa casi nunca. Esto indica que otro grupo similar al anterior, pero de tamaño menor, rara vez comete estos errores de incumplimiento en los contratos.

Nunca (42.86%): La mayoría de los encuestados afirmó nunca haber incurrido en este tipo de incumplimientos legales al realizar contratos. Este porcentaje notable sugiere que una proporción significativa de los funcionarios de la Procuraduría de la Municipalidad de Puno se adhiere diligentemente a la ley y procedimientos establecidos.

La presencia de porcentajes que admiten haber incumplido la ley en cuanto a los contratos revela la existencia de casos de infracciones en este aspecto entre los funcionarios encuestados. Sin embargo, es alentador observar que una mayoría considerable afirma no haber cometido este tipo de incumplimientos, lo que podría reflejar una cultura de cumplimiento y apego a las normativas legales establecidas por la municipalidad.

Figura 12

Cambio de Régimen laboral que le corresponde al servidor auxiliar de limpieza





Sí (14.29%): Un pequeño porcentaje de los encuestados ha experimentado cambios en el régimen laboral en alguna oportunidad. Esto sugiere que hay un grupo minoritario de servidores que ha enfrentado cambios en su régimen laboral al menos una vez.

Casi siempre (14.29%): Una proporción similar indicó haber experimentado cambios en su régimen laboral casi siempre. Aunque este porcentaje es bajo, muestra que un grupo reducido pero significativo ha enfrentado cambios frecuentes en su régimen laboral.

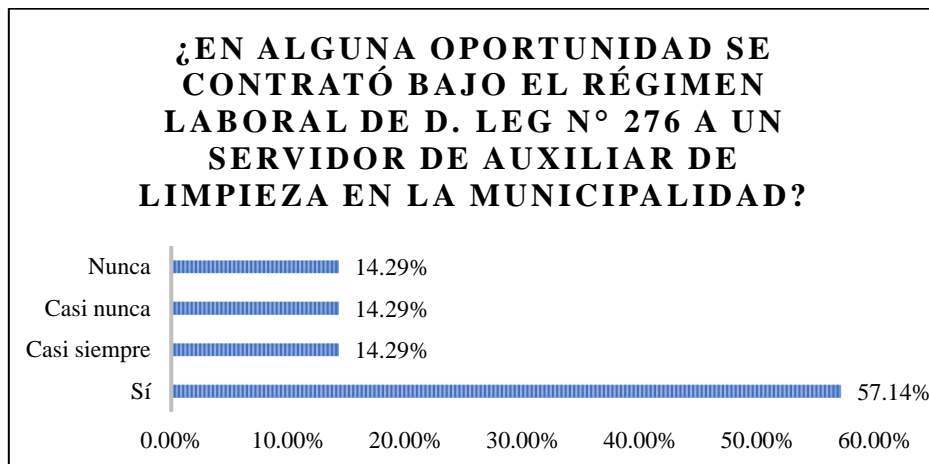
Casi nunca (28.57%): Un porcentaje más grande manifestó haber experimentado cambios en su régimen laboral casi nunca. Esto indica que otro grupo, más grande que los anteriores, rara vez ha enfrentado cambios en su régimen laboral.

Nunca (42.86%): La mayoría de los encuestados afirmó nunca haber experimentado cambios en su régimen laboral. Este porcentaje considerable sugiere que una parte significativa de los servidores de auxiliar de limpieza en la Procuraduría de la Municipalidad de Puno ha mantenido un régimen laboral estable sin cambios.

La diversidad en las respuestas muestra que hay servidores que han enfrentado cambios en su régimen laboral, desde aquellos que lo han experimentado con frecuencia hasta los que nunca lo han experimentado. La estabilidad o cambios en el régimen laboral pueden depender de varios factores, como políticas organizacionales, normativas legales o incluso decisiones específicas de la entidad, lo que puede influir en la percepción y experiencia de los servidores en cuanto a su régimen laboral.

Figura 13

Contrato de trabajo bajo el régimen laboral D. Leg. N° 276 a un auxiliar de limpieza en la Municipalidad



Sí (57.14%): La mayoría de los encuestados indicó que en alguna oportunidad se ha contratado a servidores de auxiliar de limpieza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Este alto porcentaje sugiere que una parte considerable de los servidores ha sido contratada al menos una vez bajo este régimen laboral.

Casi siempre (14.29%): Un porcentaje pequeño, aunque significativo, mencionó que casi siempre se ha contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. Esto indica que un grupo minoritario ha experimentado frecuentemente este tipo de contratación.

Casi nunca (14.29%): Una cantidad similar indicó que casi nunca se ha contratado bajo este régimen. Esto sugiere que otro grupo, de tamaño similar al anterior, rara vez ha sido contratado bajo el Decreto Legislativo N° 276.

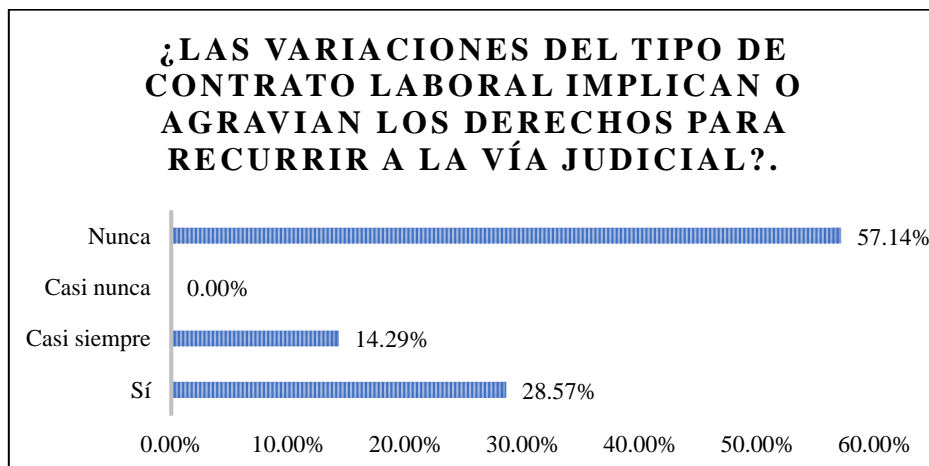
Nunca (14.29%): Un porcentaje igualmente pequeño manifestó que nunca se ha contratado bajo este régimen laboral. Esto indica que una proporción

minoritaria de los encuestados nunca ha tenido experiencia de contratación bajo el Decreto Legislativo N° 276.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados ha experimentado al menos una vez la contratación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Sin embargo, hay una diversidad en las respuestas, mostrando que algunos han experimentado esta forma de contratación con mayor frecuencia que otros, lo que puede reflejar diferencias en las políticas de contratación o en la naturaleza de los contratos en la entidad.

Figura 14

Variaciones de tipo de contrato laboral implican o agravan los derechos para recurrir a la vía judicial



Sí (28.57%): Un porcentaje significativo de los encuestados manifestó que las variaciones en el tipo de contrato laboral sí implican o afectan los derechos para recurrir a la vía judicial. Este grupo considera que estos cambios pueden tener un impacto negativo en la capacidad de recurrir a instancias judiciales en relación con sus derechos laborales.

Casi siempre (14.29%): Un grupo menor indicó que casi siempre estas variaciones afectan los derechos para acudir a la vía judicial. Aunque este

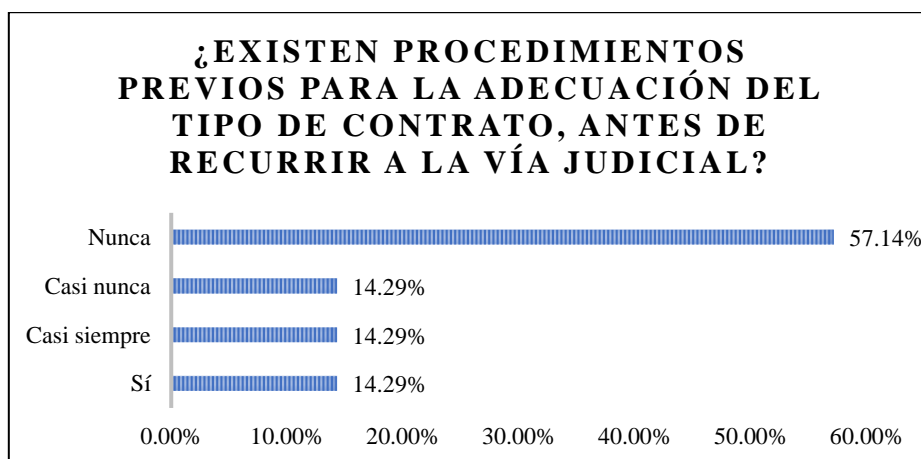
porcentaje es menor, muestra que un grupo minoritario percibe un impacto frecuente en sus derechos para recurrir a la vía judicial debido a estas variaciones en el tipo de contrato.

Casi nunca (0.00%): Ningún encuestado seleccionó esta opción, lo que indica que ningún participante considera que las variaciones en el tipo de contrato laboral casi nunca afectan los derechos para acudir a la vía judicial.

Nunca (57.14%): La mayoría de los encuestados afirmó que las variaciones en el tipo de contrato laboral nunca afectan los derechos para recurrir a la vía judicial. Esto sugiere que una parte significativa de los encuestados no percibe una relación entre estas variaciones y la afectación de sus derechos en términos de acceso a la vía judicial para defender sus derechos laborales.

Figura 15

Procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato, antes de recurrir a la vía judicial



Sí (14.29%): Un porcentaje minoritario de los encuestados indicó que sí existen procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato antes de recurrir a la vía judicial. Esto sugiere que un pequeño grupo está consciente de la



existencia de procesos o medidas establecidas para ajustar el tipo de contrato antes de llegar a instancias judiciales.

Casi siempre (14.29%): Un porcentaje similar mencionó que casi siempre existen estos procedimientos previos. Aunque este porcentaje es bajo, muestra que otro grupo también percibe que estos procesos son una práctica común.

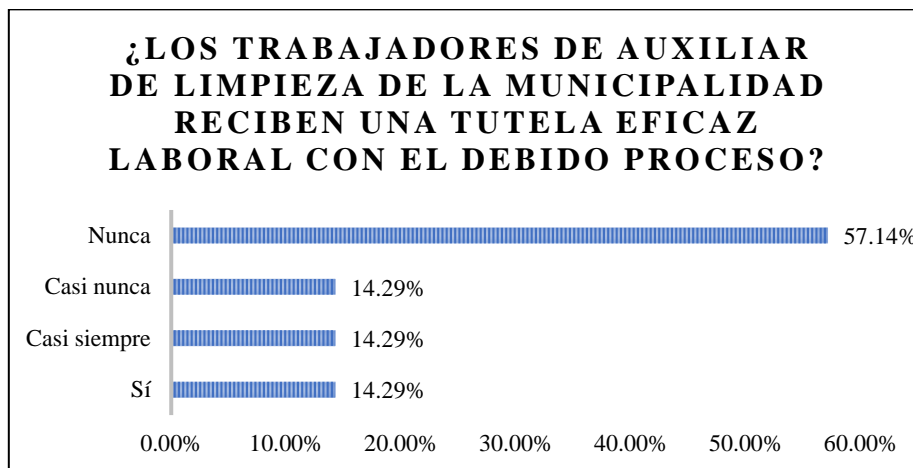
Casi nunca (14.29%): Otro grupo minoritario indicó que casi nunca existen procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato antes de recurrir a la vía judicial. Esto sugiere que hay una percepción de escasez o falta de estos procedimientos en la mayoría de los casos.

Nunca (57.14%): La mayoría de los encuestados afirmó que nunca existen procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato antes de recurrir a la vía judicial. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los encuestados no está al tanto o no percibe la existencia de tales procedimientos previos.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados percibe que no existen procedimientos previos para la adecuación del tipo de contrato antes de recurrir a la vía judicial. Sin embargo, hay una minoría que reconoce la existencia de estos procedimientos, lo que puede indicar diferencias en la experiencia o la percepción de las prácticas dentro de la institución en relación con la adecuación de los contratos laborales.

Figura 16

Tutela eficaz laboral con el debido proceso



Sí (14.29%): Un porcentaje minoritario de los encuestados indicó que sí considera que los trabajadores de auxiliar de limpieza reciben una tutela eficaz laboral con el debido proceso. Esto sugiere que un grupo reducido está de acuerdo en que existe una tutela adecuada para estos trabajadores en términos de procesos laborales.

Casi siempre (14.29%): Un porcentaje similar mencionó que casi siempre se brinda esta tutela laboral adecuada. Aunque este porcentaje es bajo, muestra que otro grupo también percibe que esta tutela es una práctica común en la Municipalidad.

Casi nunca (14.29%): Otro grupo minoritario indicó que casi nunca se otorga esta tutela laboral eficaz con el debido proceso. Esto sugiere que hay una percepción de falta o escasez de tutela adecuada en la mayoría de los casos.

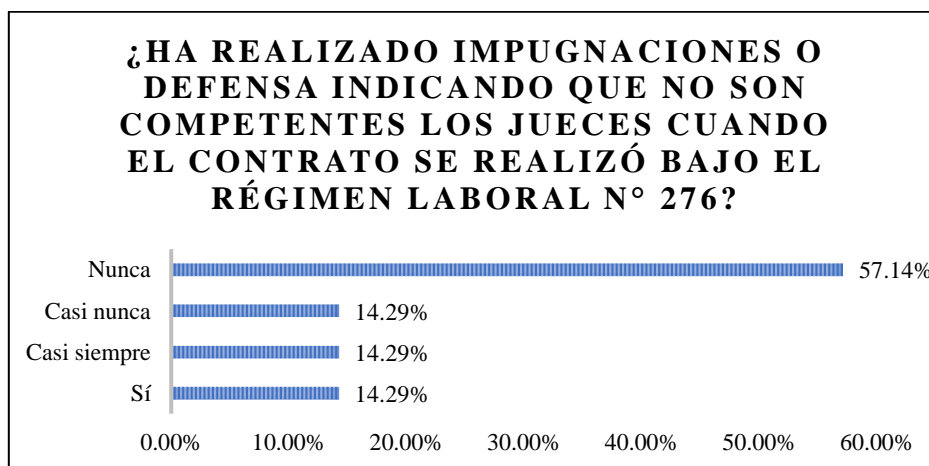
Nunca (57.14%): La mayoría de los encuestados afirmó que nunca se brinda una tutela eficaz laboral con el debido proceso a los trabajadores de auxiliar de limpieza. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los

encuestados no percibe que exista esta protección o tutela para estos trabajadores en términos de procesos laborales.

Estos resultados revelan una percepción mayoritaria de que no se proporciona una tutela laboral efectiva con el debido proceso a los trabajadores de auxiliar de limpieza en la Municipalidad. Aunque hay opiniones minoritarias que difieren en esta percepción, la mayoría de los encuestados parece considerar que hay deficiencias significativas en este aspecto.

Figura 17

Impugnaciones o defensa indicando que son competentes los jueces cuando el contrato se realizó bajo el régimen laboral N° 276



Sí (14.29%): Un porcentaje minoritario de los encuestados indicó haber realizado impugnaciones o defensas argumentando la incompetencia de los jueces cuando el contrato se realizó bajo el régimen laboral N° 276. Esto sugiere que un grupo reducido ha experimentado esta situación y ha tomado medidas legales al respecto.

Casi siempre (14.29%): Un porcentaje similar mencionó que casi siempre han llevado a cabo estas impugnaciones o defensas. Aunque este porcentaje es



bajo, muestra que otro grupo también percibe que esta situación es recurrente en sus experiencias laborales.

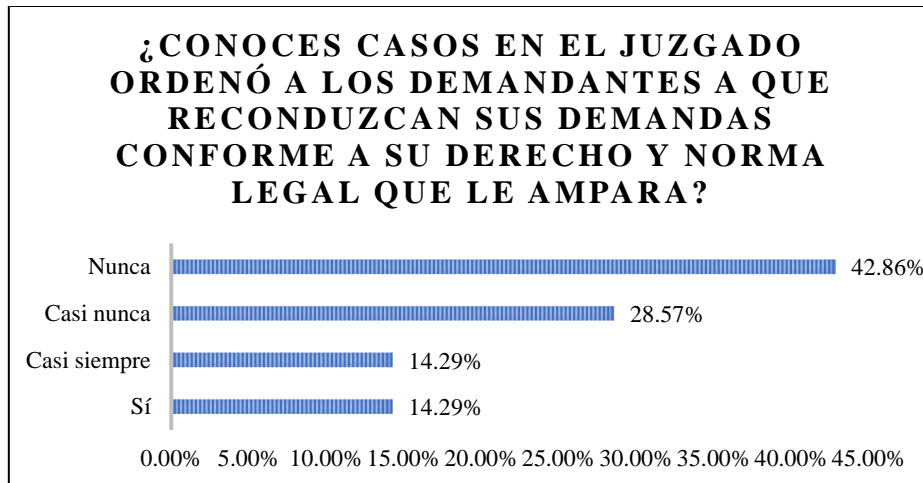
Casi nunca (14.29%): Otro grupo minoritario indicó que casi nunca han realizado estas impugnaciones o defensas. Esto sugiere que hay una percepción de que estas situaciones son poco frecuentes en sus experiencias laborales.

Nunca (57.14%): La mayoría de los encuestados afirmó que nunca han realizado impugnaciones o defensas argumentando la incompetencia de los jueces en casos de contratos realizados bajo el régimen laboral N° 276. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los encuestados no ha experimentado esta situación o no ha considerado necesario tomar este tipo de acciones legales.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados no ha realizado impugnaciones o defensas argumentando la incompetencia de los jueces en casos relacionados con contratos bajo el régimen laboral N° 276. Aunque hay una minoría que ha experimentado esta situación y ha tomado medidas legales al respecto, la percepción general es que estas acciones no son comunes en sus experiencias laborales.

Figura 18

Conocimiento de casos para que reduzcan sus demandas conforme a su derecho y norma legal



Sí (14.29%): Un porcentaje minoritario de los encuestados indicó que sí conocen casos en los que el juzgado ha ordenado a los demandantes reconducir sus demandas conforme a su derecho y norma legal que les ampara. Esto sugiere que un grupo reducido tiene conocimiento de estas situaciones en el ámbito judicial.

Casi siempre (14.29%): Un porcentaje similar mencionó que casi siempre se han dado estos casos. Aunque este porcentaje es bajo, muestra que otro grupo también percibe que esta situación ocurre con cierta frecuencia.

Casi nunca (28.57%): Un grupo más grande indicó que casi nunca conocen casos en los que el juzgado ha ordenado esta reconducción de demandas conforme a derecho y normativa legal. Esto sugiere que hay una percepción de que estas situaciones son poco habituales en su experiencia o conocimiento.

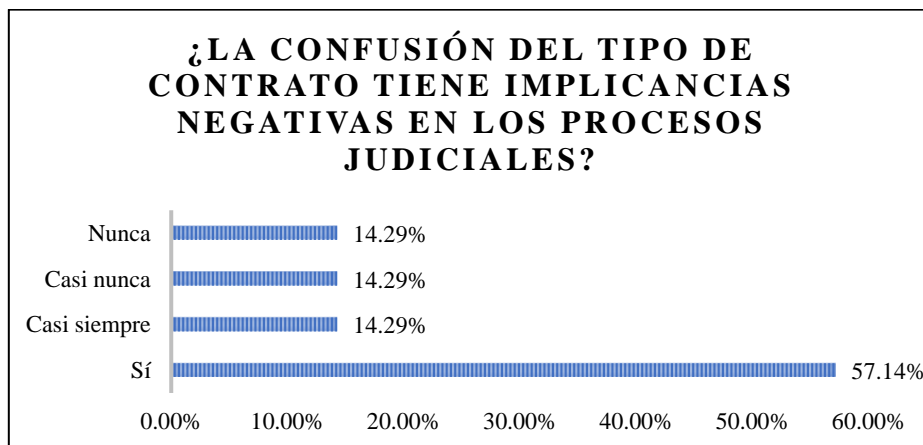
Nunca (42.86%): La mayoría de los encuestados afirmó que nunca han conocido casos en los que el juzgado haya ordenado a los demandantes reconducir

sus demandas conforme a su derecho y norma legal. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los encuestados no tiene conocimiento de este tipo de situaciones en el ámbito judicial.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados no está al tanto de casos en los que el juzgado haya ordenado a los demandantes reconducir sus demandas conforme a su derecho y norma legal. Aunque hay una minoría que sí tiene conocimiento de estas situaciones, la percepción general es que estas órdenes judiciales no son comunes en su experiencia o conocimiento del sistema judicial.

Figura 19

Confusión del tipo de contrato, implicaciones negativas en los procesos judiciales



Sí (57.14%): La mayoría de los encuestados considera que la confusión en el tipo de contrato sí tiene implicancias negativas en los procesos judiciales. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los participantes percibe que la falta de claridad o confusiones en cuanto al tipo de contrato pueden influir de manera adversa en los procesos legales.

Casi siempre (14.29%): Un grupo minoritario mencionó que casi siempre esta confusión tiene implicancias negativas en los procesos judiciales. Aunque este porcentaje es bajo, muestra que hay un sector que percibe que esta situación ocurre con cierta frecuencia.

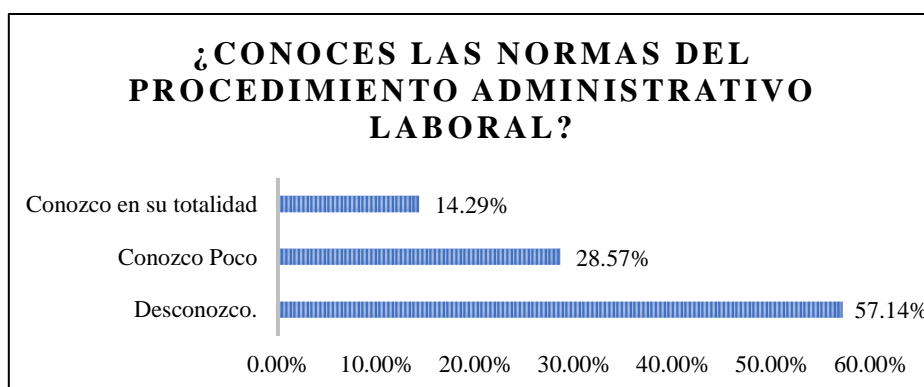
Casi nunca (14.29%): Otro grupo minoritario indicó que casi nunca la confusión en el tipo de contrato tiene implicancias negativas en los procesos judiciales. Esto sugiere que hay una percepción de que estas implicancias son poco frecuentes en los casos evaluados.

Nunca (14.29%): Un porcentaje similar al anterior afirmó que nunca la confusión del tipo de contrato tiene implicancias negativas en los procesos judiciales. Esto sugiere que otra parte de los encuestados percibe que esta confusión rara vez influye de manera adversa en los procesos legales.

Estos resultados revelan que una mayoría de los encuestados percibe que la confusión en el tipo de contrato tiene un impacto negativo en los procesos judiciales. Aunque hay opiniones minoritarias que difieren en esta percepción, la mayoría considera que esta falta de claridad puede tener efectos negativos en los asuntos legales.

Figura 20

Conocimiento de las normas del procedimiento administrativo laboral





Desconozco (57.14%): La mayoría de los encuestados indicó que desconoce las normas del procedimiento administrativo laboral. Este alto porcentaje sugiere que una parte significativa de los participantes no tiene conocimiento sobre estas normativas.

Conozco Poco (28.57%): Un porcentaje menor mencionó que conoce poco sobre las normas del procedimiento administrativo laboral. Aunque este porcentaje es menor que el anterior, muestra que hay un grupo que tiene un conocimiento limitado sobre estas normativas.

Conozco en su totalidad (14.29%): Un grupo aún más pequeño indicó que conoce en su totalidad las normas del procedimiento administrativo laboral. Esto sugiere que hay una minoría que tiene un conocimiento completo y exhaustivo sobre estas normativas.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados no está familiarizada con las normas del procedimiento administrativo laboral. Solo una minoría tiene un conocimiento limitado o completo sobre estas normativas. Esto podría indicar la necesidad de mejorar la capacitación o difusión de información sobre los procedimientos administrativos laborales entre los encuestados.



4.2. RESULTADOS POR OBJETIVOS ESPECIFICOS

4.2.1. Respecto al Objetivo Específico 1: Analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, evaluando cómo los contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

El análisis de los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno revela que la mayoría de los trabajadores se encuentra bajo un régimen de contrato "Contratado" (58%) y "Nombrado" (30%). Esto sugiere una cierta estabilidad laboral para un segmento significativo de la fuerza laboral. Sin embargo, existe una fracción no despreciable (10%) bajo servicios no personales y un 2% en situaciones diversas, lo cual podría indicar una mayor inseguridad laboral para estos trabajadores.

La falta de conocimiento sobre las formas de contratos ofertadas por la Municipalidad es alarmante, ya que el 60% de los trabajadores no tiene conocimiento de estos contratos, y solo el 14% afirma conocerlos plenamente. Esta desinformación se agrava con el hecho de que el 64% de los trabajadores no ha sido informado adecuadamente sobre su régimen laboral. Tal desconocimiento puede impactar negativamente en la capacidad de los trabajadores para proteger y reclamar sus derechos laborales.

La percepción de los trabajadores sobre el régimen contractual adecuado también es reveladora. La mayoría (56%) considera que deberían estar bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, lo cual sugiere una preferencia por un régimen que perciben como más beneficioso y estable. Esta preferencia puede estar relacionada con la percepción de que los contratos actuales no reflejan



adecuadamente la naturaleza de su trabajo ni les proporcionan la estabilidad y los beneficios que consideran justos.

A pesar de estos desafíos, un 66% de los trabajadores afirma cumplir con sus tareas cotidianas, lo que indica un desempeño laboral adecuado. Sin embargo, la resolución administrativa de conflictos de contratos sigue siendo un tema importante, con el 56% de los trabajadores creyendo que estos conflictos deberían resolverse internamente, destacando la necesidad de mecanismos administrativos eficaces para la resolución de disputas.

4.2.2. Respecto al Objetivo Específico 2: Determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza, así como la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos según las experiencias y opiniones recogidas de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos.

El conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza es claramente insuficiente. El 60% de los trabajadores no conoce los rubros de sus remuneraciones, y un porcentaje similar no está al tanto de sus derechos laborales. Esta falta de conocimiento impide que los trabajadores defiendan adecuadamente sus derechos y accedan a los beneficios que les corresponden.

Además, el 58% de los trabajadores no está de acuerdo con la forma en que son contratados, lo cual refleja una insatisfacción generalizada con las prácticas de contratación de la Municipalidad. Esta insatisfacción puede ser un indicio de problemas estructurales en las políticas de contratación y gestión de



personal que necesitan ser abordados para mejorar la moral y la seguridad laboral de los trabajadores.

En cuanto a la recepción de notificaciones de despido, la mayoría (66%) no ha recibido notificaciones formales, pero el 22% ha recibido advertencias, lo que sugiere problemas en la comunicación y manejo de procesos disciplinarios. La falta de notificaciones formales puede ser un síntoma de prácticas inadecuadas que no cumplen con los procedimientos legales establecidos, lo cual es una preocupación seria que debe ser rectificada.

Las respuestas de los funcionarios de la Procuraduría complementan este panorama. Un 42.86% de los funcionarios admite que nunca se ha incumplido la ley al realizar contratos, pero un 28.57% reconoce que sí ha habido incumplimientos, lo que indica una variabilidad en la adherencia a las normas legales. Esta variabilidad puede tener graves implicancias para la equidad y legalidad de los contratos laborales.

En términos de cambios en el régimen laboral, el 42.86% de los funcionarios indica que nunca se ha cambiado el régimen laboral de los trabajadores, pero el 28.57% admite que esto ha ocurrido. Esta inconsistencia sugiere una falta de uniformidad en la aplicación de las políticas laborales, lo cual puede generar inseguridad y confusión entre los trabajadores.

La contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 es común, con un 57.14% de los funcionarios afirmando que esto ha ocurrido. Sin embargo, las variaciones en el tipo de contrato pueden implicar o agravar los derechos laborales, según un 28.57% de los encuestados. Esta situación destaca la necesidad



de procedimientos claros y consistentes para manejar los contratos laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

La percepción de la efectividad de los procesos judiciales en la protección de los derechos laborales es baja. Un 57.14% de los funcionarios considera que no existen procedimientos previos adecuados antes de recurrir a la vía judicial, y un porcentaje similar cree que los trabajadores no reciben una tutela eficaz laboral. Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar tanto los procedimientos administrativos como la capacidad del sistema judicial para proteger los derechos laborales de manera efectiva y oportuna.

En conclusión, el análisis de los datos de las encuestas revela una serie de deficiencias y desafíos en la gestión de los contratos laborales y la protección de los derechos de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. La falta de información y transparencia, junto con inconsistencias en la aplicación de la ley, contribuyen a una percepción de injusticia y desprotección entre los trabajadores. Es esencial que se implementen políticas y procedimientos más claros, equitativos y efectivos para garantizar que los derechos laborales de estos trabajadores sean adecuadamente protegidos y respetados.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.3.1. Análisis de Frecuencias y Distribución de Respuestas

4.3.1.1. Análisis de Frecuencias de Condición Laboral

Se evaluaron las respuestas de los trabajadores de limpieza respecto a su condición laboral en la Municipalidad Provincial de Puno:

- Otra Situación: 2%



- Servicios No Personales: 10%
- Contratado: 58%
- Nombrado: 30%

Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores se encuentran contratados, mientras que una minoría significativa está nombrada. Los trabajadores en la categoría "Otra Situación" y "Servicios No Personales" representan un porcentaje menor de la población.

4.3.1.2. Percepción sobre el Tipo de Contrato Adecuado

Las respuestas de los trabajadores sobre el tipo de contrato en el que consideran deberían estar reflejan lo siguiente:

- Otra Situación: 4%
- D.LEG. 1057: 16%
- D. LEG. 728: 24%
- D. LEG. 276: 56%

La mayoría de los trabajadores consideran que deberían estar bajo el régimen de D. LEG. 276, lo que sugiere una preferencia por contratos que ofrezcan mayor estabilidad y beneficios.

4.3.1.3. Cumplimiento de lo Encomendado en su Labor Cotidiana

La percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de sus labores diarias es:

- Otra Situación: 6%
- No: 14%
- Solo Algunas Veces: 14%



- Sí: 66%

La mayoría de los trabajadores sienten que cumplen con sus labores diarias, lo que puede estar relacionado con la percepción de estabilidad y el tipo de contrato.

4.3.1.4. Resolución Administrativa de Conflictos

Las respuestas sobre la percepción de la resolución administrativa de conflictos laborales son:

- Otra Situación: 2%
- No: 18%
- Solo Algunas Veces: 24%
- Sí: 56%

Más de la mitad de los trabajadores consideran que los conflictos de tipo de contrato deberían resolverse a nivel interno, lo que sugiere la importancia de una gestión administrativa efectiva.

4.3.2. Índice de Conocimiento sobre Derechos Laborales

Se evaluaron las respuestas relacionadas con el conocimiento de los derechos laborales, tipos de contratos y remuneraciones:

Conocimiento de Tipos de Contratos (Pregunta 2):

- Otra Situación: 2%
- No: 60%
- Solo Algunas Veces: 24%
- Sí: 14%



Información sobre Régimen Laboral (Pregunta 3):

- Otra Situación: 4%
- No: 64%
- Solo Algunas Veces: 18%
- Sí: 14%

Conocimiento de Remuneraciones (Pregunta 7):

- Otra Situación: 12%
- No: 60%
- Solo Algunos: 12%
- Sí: 16%

Conocimiento de Derechos Laborales (Pregunta 8):

- Otra Situación: 8%
- No: 60%
- Regularmente: 16%
- Sí: 16%

4.3.2.1.1. Índice de Conocimiento

Para cada pregunta, el índice de conocimiento se calcula como una media ponderada de las respuestas, donde se consideran las siguientes asignaciones:

- "Otra Situación" se pondera con 0.5
- "No" se pondera con 0
- "Solo Algunas Veces" se pondera con 1
- "Sí" se pondera con 2



Pregunta 2

Datos:

- Otra Situación: 2
- No: 60
- Solo Algunas Veces: 24
- Sí: 14

Cálculo:

Índice de conocimiento pregunta 2

$$= [(2 \times 0.5) + (60 \times 0) + (24 \times 1) + (14 \times 2)] / 100 = 0.53$$

Pregunta 3

Datos:

- Otra Situación: 4
- No: 64
- Solo Algunas Veces: 18
- Sí: 14

Cálculo:

Índice de conocimiento pregunta 3

$$= [(4 \times 0.5) + (64 \times 0) + (18 \times 1) + (14 \times 2)] / 100 = 0.48$$

Pregunta 7

Datos:

- Otra Situación: 12
- No: 60
- Solo Algunos: 12
- Sí: 16

Cálculo:



Índice de conocimiento pregunta 7

$$= [(12 \times 0.5) + (60 \times 0) + (12 \times 1) + (16 \times 2)] / 100 = 0.50$$

Pregunta 8

Datos:

- Otra Situación: 8
- No: 60
- Regularmente: 16
- Sí: 16

Cálculo:

Índice de conocimiento pregunta 8

$$= [(8 \times 0.5) + (60 \times 0) + (16 \times 1) + (16 \times 2)] / 100 = 0.52$$

4.3.2.1.2. Resumen de los Índices de Conocimiento

Índice de Pregunta 2: 0.53

Índice de Pregunta 3: 0.48

Índice de Pregunta 7: 0.50

Índice de Pregunta 8: 0.52

Estos índices muestran que el conocimiento de los trabajadores sobre sus tipos de contratos, régimen laboral, remuneraciones y derechos son menores a 0.51, con un conocimiento medio que oscila entre 0.48 y 0.53, indicando entonces que son menores al 50% que revelan desconocimiento relativo hasta en la mitad de los encuestados.

4.3.3. Correlación entre Tipos de Contratos y Percepción de Estabilidad

Laboral

Utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la relación entre los tipos de contratos (Pregunta 1 considerados como x) y la percepción de estabilidad laboral (Pregunta 5 considerados como y).

Datos de Tipos de Contratos (Pregunta 1, x):

- Otra Situación: 2%
- Servicios No Personales: 10%
- Contratado: 58%
- Nombrado: 30%

Datos de Percepción de Estabilidad Laboral (Pregunta 5, y):

- Otra Situación: 6%
- No: 14%
- Solo Algunas Veces: 14%
- Sí: 66%

Calculamos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables para determinar la fuerza y dirección de la relación con:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde: x son los datos de tipos de contratos, y son los datos de percepción de estabilidad laboral, y n es el número de pares de datos, resultando luego de reemplazar $r \approx 0.215$ que indica una correlación positiva débil entre los tipos de contratos y la percepción de estabilidad laboral, corroborando que los trabajadores de limpieza desconocen los tipos de contrato y su régimen laboral.



4.3.4. Análisis de Percepciones de Funcionarios sobre Adecuación de Contratos y Tutela Laboral

Se analizaron las percepciones de los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos sobre la adecuación de los contratos y la tutela laboral, utilizando las preguntas 11 a 20 de la encuesta a funcionarios:

Incumplimiento de Ley de Contratos (Pregunta 11):

- Nunca: 42.86%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 28.57%

Cambio de Régimen Laboral (Pregunta 12):

- Nunca: 42.86%
- Casi Nunca: 28.57%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 14.29%

Contratación bajo D. Leg N° 276 (Pregunta 13):

- Nunca: 14.29%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 57.14%

Variaciones del Tipo de Contrato y Vía Judicial (Pregunta 14):

- Nunca: 57.14%
- Casi Nunca: 0%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 28.57%



Procedimientos Previos a Vía Judicial (Pregunta 15):

- Nunca: 57.14%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 14.29%

Tutela Eficaz Laboral (Pregunta 16):

- Nunca: 57.14%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 14.29%

Impugnaciones sobre Competencia de Jueces (Pregunta 17):

- Nunca: 57.14%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 14.29%

Reconducción de Demandas (Pregunta 18):

- Nunca: 42.86%
- Casi Nunca: 28.57%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 14.29%

Confusión del Tipo de Contrato y Procesos Judiciales (Pregunta 19):

- Nunca: 14.29%
- Casi Nunca: 14.29%
- Casi Siempre: 14.29%
- Sí: 57.14%



Conocimiento de Normas del Procedimiento Administrativo

Laboral (Pregunta 20):

- Conozco en su totalidad: 14.29%
- Conozco poco: 28.57%
- Desconozco: 57.14%

4.3.5. Conclusiones sobre las hipótesis

Hipótesis 1: El análisis de las respuestas de los trabajadores de limpieza indica una relación significativa entre el tipo de contrato y la percepción de estabilidad laboral. La mayoría de los trabajadores prefieren contratos bajo el D. LEG. 276, que ofrecen mayor estabilidad, lo que sugiere que los tipos de contratos actuales pueden afectar negativamente la percepción de estabilidad laboral.

Hipótesis 2: El índice de conocimiento de los derechos laborales es bajo, con la mayoría de los trabajadores y funcionarios mostrando un conocimiento limitado de los tipos de contratos, sus derechos y los procedimientos administrativos. Esto evidencia la necesidad de mejorar la información y capacitación sobre derechos laborales y procedimientos judiciales.



4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS POR OBJETIVOS

4.4.1. Discusión de Resultados Respecto al Objetivo Específico 1:

Objetivo: Analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, evaluando cómo los contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

El análisis de los tipos de contratos laborales en la Municipalidad Provincial de Puno muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentra bajo un régimen de contrato "Contratado" (58%) y "Nombrado" (30%). Esta configuración sugiere una cierta estabilidad laboral para un segmento significativo de la fuerza laboral. Sin embargo, existe una fracción no despreciable (10%) bajo servicios no personales y un 2% en situaciones diversas, lo cual podría indicar una mayor inseguridad laboral para estos trabajadores.

La falta de conocimiento sobre las formas de contratos ofertadas por la Municipalidad es alarmante, ya que el 60% de los trabajadores no tiene conocimiento de estos contratos, y solo el 14% afirma conocerlos plenamente. Esta desinformación se agrava con el hecho de que el 64% de los trabajadores no ha sido informado adecuadamente sobre su régimen laboral. Tal desconocimiento puede impactar negativamente en la capacidad de los trabajadores para proteger y reclamar sus derechos laborales.

La percepción de los trabajadores sobre el régimen contractual adecuado también es reveladora. La mayoría (56%) considera que deberían estar bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, lo cual sugiere una preferencia por un régimen que perciben como más beneficioso y estable. Esta preferencia puede estar relacionada con la percepción de que los contratos actuales no reflejan



adecuadamente la naturaleza de su trabajo ni les proporcionan la estabilidad y los beneficios que consideran justos.

En diálogo con Gómez (2020), quien aborda la problemática de la subcontratación y su impacto en los derechos laborales en el sistema de transporte colectivo de la Ciudad de México, esta investigación encuentra un terreno común en la precarización laboral. Gómez (2020) argumenta que la subcontratación amplifica la desigualdad y vulnera los derechos laborales, algo que también se observa en Puno, donde la falta de contratos estables y la desinformación sobre los mismos contribuyen a la inseguridad laboral.

Tizziani (2021), en su estudio sobre los barrenderos en Buenos Aires, destaca cómo estos trabajadores enfrentan estigmatización debido a la naturaleza de su trabajo. Aunque los resultados en Puno indican que la mayoría de los trabajadores se sienten estables, el segmento bajo servicios no personales y la falta de conocimiento sobre contratos reflejan una situación de precariedad y falta de reconocimiento similar a la descrita por Tizziani (2021).

Godoy (2024) analiza la controversia en la clasificación laboral de los serenos y policías municipales en Perú, señalando la necesidad de una interpretación clara y uniforme de la normativa laboral. Esta necesidad de claridad es paralela a la situación en Puno, donde la falta de información y consistencia en los contratos laborales crea incertidumbre para los trabajadores.

En cuanto a la resolución de conflictos laborales, un 66% de los trabajadores afirma cumplir con sus tareas cotidianas, pero el 56% cree que los conflictos contractuales deberían resolverse internamente. Esto destaca la necesidad de mecanismos administrativos eficaces para la resolución de disputas, algo también sugerido por Borda e Islachin (2023) en su estudio sobre la



desnaturalización de contratos de locación de servicios en Anco Huallo, donde encontraron que dichos contratos perjudican significativamente los derechos sociales de los trabajadores.

Canteño y Otivo (2023) identificaron una correlación positiva, aunque baja entre los regímenes de contratación y la vulneración de derechos laborales en Coronel Portillo. Los hallazgos en Puno, con una correlación positiva débil ($r = 0.215$) entre los tipos de contratos y la percepción de estabilidad laboral, sugieren una tendencia similar, indicando que los trabajadores de limpieza desconocen los tipos de contrato y su régimen laboral.

4.4.2. Discusión de Resultados Respecto al Objetivo Específico 2:

Objetivo: Determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza, así como la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos según las experiencias y opiniones recogidas de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos.

Respecto a la medición del conocimiento de los trabajadores de limpieza sobre sus contratos, se obtuvieron los siguientes índices: Pregunta 2 (0.53), Pregunta 3 (0.48), Pregunta 7 (0.50) y Pregunta 8 (0.52), con un promedio de 0.51. Estos índices reflejan un conocimiento insuficiente de sus contratos, régimen laboral, remuneraciones y derechos laborales.

El conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza es claramente insuficiente. El 60% de los trabajadores no conoce los rubros de sus remuneraciones, y un porcentaje similar no está al tanto de sus derechos laborales. Esta falta de conocimiento impide que los trabajadores defiendan adecuadamente sus derechos y accedan a los beneficios que les



corresponden. Además, el 58% de los trabajadores no está de acuerdo con la forma en que son contratados, lo cual refleja una insatisfacción generalizada con las prácticas de contratación de la Municipalidad.

En cuanto a la recepción de notificaciones de despido, la mayoría (66%) no ha recibido notificaciones formales, pero el 22% ha recibido advertencias, lo que sugiere problemas en la comunicación y manejo de procesos disciplinarios. La falta de notificaciones formales puede ser un síntoma de prácticas inadecuadas que no cumplen con los procedimientos legales establecidos, lo cual es una preocupación seria que debe ser rectificada.

Malaver (2022) identificó una vulneración similar de los derechos laborales de los obreros de limpieza pública en Lima Metropolitana, resaltando la falta de reconocimiento adecuado como trabajadores esenciales. Este hallazgo es consistente con los resultados en Puno, donde la falta de información y transparencia afecta los derechos laborales.

Borda e Islachin (2023) encontraron que los contratos de locación de servicios en Anco Huallo perjudican los beneficios sociales de los trabajadores de limpieza, situación que también se observa en Puno, donde un segmento significativo de trabajadores no tiene acceso a contratos estables y beneficios sociales adecuados.

Maquera (2022) documenta cómo los contratos de locación de servicios vulneran derechos fundamentales como la estabilidad laboral y la igualdad en Collao-Ilave. Los hallazgos en Puno reflejan problemas similares, subrayando la necesidad de revisar las políticas de contratación.

Mayta (2020) identificó una alta correlación entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza en San



Román-Juliaca. Esta correlación resuena con nuestros hallazgos en Puno, donde la insatisfacción con las prácticas de contratación sugiere una correlación negativa entre el tipo de contrato y la percepción de seguridad laboral.

Finalmente, Gómez (2020) en su estudio sobre la subcontratación en el Metro de la Ciudad de México, argumenta que la precariedad laboral alimenta la desigualdad y afecta negativamente los derechos laborales, un contexto comparable a Puno, donde la falta de conocimiento sobre derechos laborales y contratos aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis de los tipos de contratos laborales revela que una mayoría significativa de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno están bajo el régimen de "Contratado" (58%) y "Nombrado" (30%), lo que sugiere cierta estabilidad laboral. Sin embargo, un 10% se encuentra bajo servicios no personales y un 2% en otras situaciones, lo cual indica una mayor inseguridad laboral para estos grupos. Este contexto destaca una desigualdad en la estabilidad laboral basada en el tipo de contrato. La falta de conocimiento sobre los contratos es preocupante, ya que el 60% de los trabajadores no están al tanto de las formas de contratos ofertadas por la Municipalidad, y solo el 14% afirma conocerlas plenamente. Además, el 64% no ha sido informado adecuadamente sobre su régimen laboral. Este desconocimiento limita la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos laborales y acceder a los beneficios que les corresponden. Los trabajadores muestran una clara preferencia por el régimen del Decreto Legislativo 276, con un 56% considerando que deberían estar bajo este régimen. Esto sugiere que los trabajadores perciben este régimen como más estable y beneficioso, indicando una insatisfacción con los contratos actuales. Por lo tanto, los tipos de contratos utilizados afectan significativamente la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. La falta de información y la preferencia por contratos más estables reflejan una necesidad urgente de revisar y mejorar las políticas de contratación para asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales justas y equitativas.



SEGUNDA: El conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza es insuficiente, con un índice promedio de 0.51, reflejando un desconocimiento significativo sobre sus contratos, régimen laboral, remuneraciones y derechos laborales. Este bajo nivel de conocimiento impide que los trabajadores defiendan adecuadamente sus derechos y accedan a los beneficios que les corresponden. La insatisfacción con las prácticas de contratación es alta, con un 58% de los trabajadores en desacuerdo con la forma en que son contratados. En términos de procesos judiciales, un 66% de los trabajadores no ha recibido notificaciones formales de despido, pero el 22% ha recibido advertencias. Esta falta de notificaciones formales indica problemas en la comunicación y manejo de procesos disciplinarios. Además, la variabilidad en la adherencia a las normas legales por parte de los funcionarios de la Procuraduría, donde un 28.57% reconoce haber incumplido la ley al realizar contratos y otro 28.57% admite haber cambiado el régimen laboral de los trabajadores, destaca la falta de uniformidad en la aplicación de las políticas laborales. Esta inconsistencia genera inseguridad y confusión entre los trabajadores, debilitando la confianza en la efectividad de los procesos judiciales para proteger sus derechos laborales. En consecuencia, el bajo nivel de conocimiento sobre derechos laborales y las inconsistencias en la aplicación de las normas legales por parte de la Municipalidad resaltan la necesidad de mejorar la formación y la información proporcionada a los trabajadores, así como de implementar políticas y procedimientos claros y



consistentes para proteger adecuadamente los derechos laborales y fortalecer la efectividad de los procesos judiciales.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno y evaluar cómo estos contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, se recomienda una revisión y mejora de las políticas de contratación. Se ha observado que una mayoría significativa de trabajadores prefiere el régimen del Decreto Legislativo 276 debido a la percepción de mayor estabilidad y beneficios. Por ello, sería conveniente que la Municipalidad considere la reconversión de los contratos actuales bajo el régimen 276 al régimen del Decreto Legislativo 728. Este cambio proporcionará mayor estabilidad y beneficios a los trabajadores, alineando las prácticas de contratación con sus expectativas y necesidades. Asimismo, se sugiere que todos los nuevos trabajadores sean considerados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 desde el inicio de su contratación. Esto garantizará una base sólida de derechos laborales y beneficios sociales, mejorando significativamente la moral y la seguridad laboral de los trabajadores.

SEGUNDA: Para determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza y la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos según las experiencias y opiniones de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos, es de suma importancia implementar programas de capacitación y formación continua. Es fundamental capacitar a los funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos para asegurar una adherencia uniforme



y consistente a las normas legales, minimizando las variabilidades e inconsistencias actuales en la aplicación de las políticas laborales. La capacitación debe enfocarse en la importancia de cumplir estrictamente con los procedimientos legales y de comunicación relacionados con la contratación y despido de los trabajadores. Además, debe incluir información sobre las ventajas y beneficios del régimen del Decreto Legislativo 728, promoviendo así la reconversión de los contratos de los trabajadores de limpieza del régimen 276 al 728. Adicionalmente, se debe proporcionar formación continua a los trabajadores sobre sus derechos laborales, régimen laboral y los procedimientos adecuados para la defensa de sus derechos. Mejorando el conocimiento y la comprensión de estos aspectos, los trabajadores estarán mejor equipados para defender sus derechos y acceder a los beneficios que les corresponden, contribuyendo a un entorno laboral más justo y equitativo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Ortiz, E. G. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano.
- Arque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015. Universidad Nacional de Altiplano.
- Babbie, E. R. (2020). The practice of social research. Cengage AU.
- Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Juristas Editores.
- Borda Buitron, J., & Islachin Huacre, W. (2023). Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – 2021.
- Canteño Gavino, R. C., & Otivo Shupingahua, V. (2023). Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Código Civil Peruano (1984). Cuerpo legal vigente desde el 14 de noviembre de 1984.
- Constitución Política del Perú de 1993. Artículo 27.
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). Quasi-Experimentation: Design & Analysis Issues for Field Settings. Houghton Mifflin.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Business Research Methods (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications.



- Cubas Ruiz, C. J., & Moschella Vidal, F. R. (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. Perú.
- Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Decreto Legislativo N° 728 de noviembre de 1991.
- Decreto Legislativo N° 855. Disposición Transitoria. Perú.
- Decreto Legislativo N° 1057. Ley del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Perú.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR. Ley de Formación y Promoción Laboral. Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Decreto Supremo N° 005-PCM-90. Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. Perú.
- Decreto Supremo N° 017-2017-TR. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú. Perú.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). Scale development: Theory and applications. Sage Publications.



- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2016). Internet, phone, mail and mixed-mode surveys: the tailored design method. *Reis*, 154, 161-176.
- Fowler, F. J. (2009). *Survey Research Methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Gómez, E. R. (2020). Pensar las desigualdades desde la precariedad laboral: La subcontratación del personal de limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo-Metro de la Ciudad de México. En VI Congreso (p. 613).
- Godoy Solano, R. R. A. (2024). Invalidez de contratos administrativos de servicios, desnaturalización de contratos de locación de servicios, pago de beneficios sociales y otros.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Jiménez Coronado, L. (2009). El despido en Perú. *Actualidad Empresarial*, (178), 2, 10.
- Lecca, F. C. (2014). La investigación jurídica. *Docentia et Investigatio*, 16(1), 173-186.
- Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. Perú.
- Ley N° 28518. Ley sobre las modalidades formativas. Perú.
- Ley N° 29849. Modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057. Perú.
- Ley N° 361 de 1997. Protección laboral para personas con discapacidad. Perú.
- Ley Universitaria N° 30220. Perú.
- Manyari Villagómez, E (2008). Régimen jurídico municipal en Iberoamérica. En D. Cienfuegos Salgado (Coord.), ISBN 978-970-32-5358-6, págs. 579-648.



- Maquera Chino, N. (2022). Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao-Ilave, 2021.
- Malaver Lima, K. (2022). Vulneración del derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.
- Mayta Pino, N. M. D. G. (2020). Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.
- Montoya Melgar, A. (2014). Tendencias actuales del derecho del trabajo.
- Mujica, J. N. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis Revista De Derecho*, (67), 227-232.
- Ramírez, F. (2015). El derecho a una indemnización integral del trabajador ante un despido arbitrario: A propósito del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral. Grijley.
- Ramírez, J. (2015). Principios del despido incausado. Universidad de Lima.
- Tizziani, A. (2022). El “trabajo sucio” de las ciudades: Condiciones y experiencias laborales de los trabajadores de limpieza urbana en la Ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 23(38).
- Toyama, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: Entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho y Sociedad*, (21), 172-189.
- Tribunal Constitucional del Perú. Sentencias recaídas en los expedientes N° 01715-2010-PA/TC, N° 04983-2009-PA/TC, y N° 03017-2010-PA/TC.



Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el expediente N° 01229-2007-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el expediente N° 594-99-AA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC.

Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). Despido arbitrario: Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.



ANEXOS



Anexo 1: Ficha de encuesta para personal de limpieza

FICHA DE INVESTIGACIÓN 1: ENCUESTA AL PERSONAL DE LIMPIEZA

**Título: Análisis de la Condición Laboral y el Conocimiento de Derechos entre el
Personal de Limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno**

Código:

Lugar de Aplicación: Municipalidad Provincial de Puno

Fecha de Aplicación:

Indicaciones: Esta encuesta se aplica al personal de limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno para analizar su condición laboral y el conocimiento de sus derechos laborales. Los datos recogidos ayudarán a identificar áreas de mejora en las políticas de contratación y en la comunicación de los derechos laborales a los trabajadores.

Preguntas:

1. Condición Laboral del Personal de Limpieza

- Otra Situación
- Servicios No Personales
- Contratado
- Nombrado

2. Conocimiento de las Formas de Contratos Ofertadas por la Municipalidad

- Otra Situación
- No
- Solo Algunas Veces
- Sí

3. Información Proporcionada por la Municipalidad sobre el Régimen Laboral

- Otra Situación
- No
- Solo Algunas Veces
- Sí

4. Percepción sobre el Tipo de Contrato Adecuado

- Otra Situación



- Decreto Legislativo 1057
- Decreto Legislativo 728
- Decreto Legislativo 276

5. Cumplimiento de las Tareas Cotidianas como Auxiliar de Limpieza

- Otra Situación
- No
- Solo Algunas Veces
- Sí

6. Resolución Administrativa de los Conflictos de Contratos

- Otra Situación
- No
- Solo Algunas Veces
- Sí

7. Conocimiento de los Rubros de las Remuneraciones

- Otra Situación
- No
- Solo Algunos
- Sí

8. Conocimiento de los Derechos Laborales

- Otra Situación
- No
- Regularmente
- Sí

9. Acuerdo con la Forma de Contratación

- Otra Situación
- No
- Solo Un Poco
- Sí

10. Recepción de Notificaciones de Despido o Memorándum

- Otra Situación
- No
- Solo Advertencias
- Sí



Anexo 2: Ficha de encuesta para funcionarios

**FICHA DE INVESTIGACIÓN 2: ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DE LA
PROCURADURÍA Y RECURSOS HUMANOS**

**Título: Evaluación del Cumplimiento Legal y la Efectividad de los Procedimientos
Administrativos en la Municipalidad Provincial de Puno**

Código:

Lugar de Aplicación: Municipalidad Provincial de Puno

Fecha de Aplicación:

Indicaciones: Esta encuesta se aplica a los funcionarios de la Procuraduría y de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno para evaluar el cumplimiento legal y la efectividad de los procedimientos administrativos en la gestión de los contratos laborales. Los datos recogidos proporcionarán información crucial para mejorar las prácticas administrativas y la protección de los derechos laborales.

Preguntas:

11. Incumplimiento de la Ley en la Realización de Contratos

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

12. Cambios en el Régimen Laboral del Personal de Limpieza

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí



13. Contratación Bajo el Régimen del Decreto Legislativo 276

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

14. Impacto de las Variaciones del Tipo de Contrato en los Derechos Judiciales

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

15. Existencia de Procedimientos Previos a la Vía Judicial

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

16. Tutela Eficaz Laboral para los Trabajadores de Limpieza

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

17. Impugnaciones sobre la Competencia de los Jueces

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí



18. Casos de Reorientación de Demandas por el Juzgado

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

19. Impacto Negativo de la Confusión del Tipo de Contrato en los Procesos

Judiciales

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi Siempre
- Sí

20. Conocimiento de las Normas del Procedimiento Administrativo Laboral

- Conozco en su Totalidad
 - Conozco Poco
 - Desconozco
-

Anexo 3: Matriz de consistencia de la investigación

Tabla 2: Matriz de consistencia

Preguntas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	VARIABLES de la investigación	Dimensiones de la investigación	Indicadores de la investigación	Unidades y escala de la investigación	Metodología de la investigación
<p>Pregunta general:</p> <p>- ¿Cómo influyen los contratos del régimen laboral aplicados en las municipalidades para el personal auxiliar de limpieza en sus derechos laborales y en los resultados de los procesos judiciales relacionados con estos trabajadores?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>- ¿Cómo afectan los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno a su estabilidad laboral y a sus derechos como trabajadores?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, y cómo perciben la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones de los servidores públicos y funcionarios de la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Analizar los contratos del régimen laboral en las municipalidades para el personal auxiliar de limpieza y su implicancia con relación a sus derechos laborales en los procesos judiciales</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Analizar los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno, evaluando como los contratos afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.</p> <p>- Determinar el conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza, así como la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones recogidas de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos de la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>- Los contratos del régimen laboral aplicados al personal auxiliar de limpieza en las municipalidades influyen significativamente en sus derechos laborales y determinan los resultados de los procesos judiciales relacionados con dichos trabajadores.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- Los tipos de contratos laborales utilizados para el personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno afectan significativamente la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.</p> <p>- El conocimiento de los derechos laborales entre el personal auxiliar de limpieza y la efectividad de los procesos judiciales en la protección de estos derechos, según las experiencias y opiniones de los servidores públicos y funcionarios de la Procuraduría y Recursos</p>	<p>Tipos de Contratos de Personal de Limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno:</p> <p>Diversos tipos de contratos laborales bajo los cuales se emplea al personal auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno por modalidad específica como CAS, Locación de Servicios, y régimen 276</p> <p>Régimen Laboral Considerado en los Procesos Judiciales:</p> <p>Interpretación y aplicación del régimen laboral para los procesos judiciales sobre casos de trabajadores de auxiliar de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno.</p>	<p>Condición laboral del personal de limpieza.</p> <p>Conocimiento de tipos de contratos.</p> <p>Conocimiento del régimen laboral.</p> <p>Tipo de contrato vigente.</p> <p>Conocimiento de remuneraciones.</p> <p>Tipo de régimen considerado en los procesos judiciales.</p> <p>Cambios o variaciones en el régimen de contratación.</p>	<p>Porcentaje de trabajadores en cada condición laboral.</p> <p>Porcentaje de conocimiento sobre los tipos de contratos.</p> <p>Porcentaje de conocimiento sobre el régimen laboral.</p> <p>Porcentaje del tipo de contrato vigente.</p> <p>Porcentaje de conocimiento sobre las remuneraciones.</p> <p>Porcentaje de casos judiciales relacionados con trabajadores de auxiliar de limpieza.</p> <p>Porcentaje de casos con cambios en el régimen de contratación.</p>	<p>Con categorías en las alternativas de carácter numérico, expresado en porcentajes.</p> <p>Con categorías en las alternativas de carácter numérico, expresado en porcentajes</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Según su finalidad, es de tipo aplicada, En términos de su alcance temporal, es transeccional. En cuanto a su profundidad, es descriptiva y relacional en el campo del derecho. Las fuentes de la investigación son primarias.</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo - relacional.</p> <p>Diseño de investigación: no experimental y transeccional.</p> <p>Población: personal auxiliar de limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno, 241 personas y 7 funcionarios de la Procuraduría y Recursos Humanos.</p> <p>Muestra: de naturaleza estadística n=50 trabajadores de limpieza, y 7 funcionarios.</p> <p>Técnicas: Encuesta estructurada: Diseñada con preguntas cerradas y de opción múltiple, basada en</p>

Procuraduría y Recursos Humanos?	Municipalidad Provincial de Puno.	Humanos de la Municipalidad Provincial de Puno, son deficientes.		Existencia de procedimientos previos. Reconducción de demandas. Conocimiento de normas de derecho administrativo.	Porcentaje de casos con procedimientos previos. Porcentaje de casos con reconducción de demandas. Porcentaje de conocimiento de normas de derecho administrativo.		las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables.
----------------------------------	-----------------------------------	--	--	---	---	--	--



Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de la Tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LUIS BRAYAMS FUENTES COILA
identificado con DNI 02415796 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" LOS CONTRATOS DEL PERSONAL AUXILIAR DE LIMPIEZA DE LA
MUNICIPALIDAD E IMPLICANCIA CON RELACIÓN AL REGIMEN LABORAL
EN LOS PROCESOS JUDICIALES "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como sayas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 03 de Junio del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 5: Autorización para el Depósito de Tesis en el Repositorio Institucional.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LUISS BRAYAN FUENTES COILA
identificado con DNI 02415796 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" LOS CONTRATOS DEL PERSONAL AUXILIAR DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD E IMPLICANCIA CON RELACION AL REGIMEN LABORAL EN LOS PROCESOS JUDICIALES "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 03 de Junio del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella