

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE
OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUAMANGA 2022**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

PALOMINO VELAZCO KEVIN LUIS

ASESOR:

DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO

HUÁNUCO - PERÚ

2023

La constante de vivir

En el paso del tiempo uno recuerda cuando fue joven y estaba loco.

Yo sigo confiando en el Perú, pero la realidad a veces me golpea.

Y si aún tengo ese sueño es por situaciones como estas donde se presentan oportunidades y sólo queda el afrontamiento inevitable como nuestra historia nos ha enseñado.

Todo lo demás no parece importar a la hora de la verdad ni rezar ni tener fé, sólo queda la valentía de uno para superar esa adversidad que se presenta siempre con la frente en alto.

Una promesa de vida.

Un anhelo dentro de otro anhelo

Una desilusión dentro de una ilusión

En este Perú se dice que crecer desde abajo es un crimen,

Estoy aquí, susurré, con los peruanos que aún quedan

Y aquí me voy a quedar.

Kevin Palomino

DEDICATORIA

A la complejidad del todo y la nada que es la vida, a mi orgullo máspreciado mi familia. Por el apoyo incondicional y lealtad hacia mí en cada etapa de mi vida, protegiéndome y

animándome a seguir adelante sin condicionamientos, ya que ellos siempre confiaron en mi persona como semilla dentro de la sociedad, nunca dudando ni por un segundo en los objetivos que me trace con su guía permanente. Es debido a ellos y por ellos, lo que soy ahora y lo que seré en adelante hasta el día de mi muerte. Los amo con todo mi corazón, alma y existencia, tengan siempre presente que daría la vida por ellos.

AGRADECIMIENTO

A los que forman parte de mi familia (Norma, Carlos, Mario, Sebastián y Diego) por haberme dado la confianza suficiente para enfrentar la vida pese a muchas adversidades que se presentaron, de la misma manera a mi abuela Valentina, así como la memoria de mi abuelo Alfonso y mi tío Rubén que los llevo en el corazón. A mi asesor por guiarme sabiamente en este camino arduo de la investigación ya que siempre hay que tener un guía en estos caminos tan complejos y nuevos para nosotros. Finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco que como una muestra de gratitud estaré agradecido de por vida ya que me abrió sus puertas para prepararme, guiarme, y sobre todo conducirme por las sendas del éxito confiriéndome el título profesional poniendo de mi parte el juramento de llevar siempre su nombre en alto así como defenderla en cualquier contexto y coadyubar a que la grandeza de la universidad para que sea contrastada en la realidad Peruana. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022. La metodología fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, se conformó una muestra de 34 profesionales en derecho que laboran en la entidad, el instrumento correspondió al cuestionario y la fiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, logrando un valor = 0,874 para defensa laboral y un valor = 0,915 para despido en el régimen de obreros. Los principales resultados muestran sobre si se considera que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral de los obreros, el 50,0% (17) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 35,3% (12) están de acuerdo y solo el 14,7% (5) se mostraron indiferentes. Además, se encontró un $X^2c = 52,045$, siendo mayor que $X^2t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2c > X^2t$; es decir, se acepta la H_a . En consecuencia, se concluyó que la defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga.

Palabras clave: La defensa laboral, despido, régimen de los obreros de las municipalidades en el Perú, constitución política, derecho laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the effects of labor defense against dismissal in the workers' regime of the provincial municipality of Huamanga 2022. The methodology was quantitative, non-experimental and descriptive-correlational, a sample of 34 law professionals was formed. who work in the entity, the instrument corresponded to the questionnaire and the reliability was carried out through Cronbach's Alpha coefficient, achieving a value = 0.874 for labor defense and a value = 0.915 for dismissal in the workers' regime. The main results are shown on whether it is considered that the right to job stability of workers can be guaranteed through judicial means, 50.0% (17) say they totally agree, while 35.3% (12) agree and only 14.7% (5) were indifferent. Furthermore, $X^2_c = 52.045$ was found, being greater than $X^2_t = 9.488$ and 4 degrees of freedom, therefore, $X^2_c > X^2_t$ is met; that is, the H_a is accepted. Consequently, it is concluded that the labor defense has effects such as the right to jurisdiction, the right to the natural judge and the right to due process that are significant in the dismissal of the workers' regime of the provincial municipality of Huamanga.

Keywords: Labor defense, dismissal, regime of municipal workers in Peru, political constitution, labor law.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Fundamentación del Problema de Investigación	15
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos	17
1.3. Formulación de objetivos.....	17
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones.....	19
1.6. Formulación de hipótesis general y específicas.....	19
1.7. Variables	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de las variables.....	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.2. Bases teóricas.....	27

2.2.1. Defensa laboral	27
2.2.2. Régimen de obreros	29
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	31
3.1. Ámbito	31
3.2. Población.....	31
3.3. Muestra	31
3.4. Nivel y Tipo de estudio.....	31
3.5. Diseño de Investigación.....	32
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos	32
3.7. Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	33
3.8. Procedimiento	34
3.9. Tabulación y Análisis de Datos	34
3.10. Consideraciones Éticas	34
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	35
4.1. Análisis Descriptivo.....	35
4.2. Análisis Inferencial	55
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	58
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	62
ANEXOS	66
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	67

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO	69
ANEXO 03. INSTRUMENTOS.....	70
ANEXO 04. VALIDACIÓN	74
ANEXO 05. INSTRUMENTO RESPONDIDO.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Análisis de fiabilidad para defensa laboral	33
Tabla 3 Análisis de fiabilidad para régimen de obreros.....	33
Tabla 4 ¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?.....	35
Tabla 5 ¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	36
Tabla 6 ¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	37
Tabla 7 ¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?.....	38
Tabla 8 ¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral? 39	39
Tabla 9 ¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?.....	40
Tabla 10 ¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?..41	41
Tabla 11 ¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?..42	42
Tabla 12 ¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?.....	43
Tabla 13 ¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?	44
Tabla 14 ¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?..45	45
Tabla 15 ¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?	46

Tabla 16 ¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	47
Tabla 17 ¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?.....	48
Tabla 18 ¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?	49
Tabla 19 ¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	50
Tabla 20 ¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?	51
Tabla 21 ¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	52
Tabla 22 ¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?	53
Tabla 23 ¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	54
Tabla 24 Contraste de hipótesis general	55
Tabla 25 Contraste de hipótesis específica 1	56
Tabla 26 Contraste de hipótesis específica 1	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Datos porcentuales a la pregunta 1	35
Figura 2 Datos porcentuales a la pregunta 2	36
Figura 3 Datos porcentuales a la pregunta 3	37
Figura 4 Datos porcentuales a la pregunta 4	38
Figura 5 Datos porcentuales a la pregunta 5	39
Figura 6 Datos porcentuales a la pregunta 6	40
Figura 7 Datos porcentuales a la pregunta 7	41
Figura 8 Datos porcentuales a la pregunta 8	42
Figura 9 Datos porcentuales a la pregunta 9	43
Figura 10 Datos porcentuales a la pregunta 10	44
Figura 11 Datos porcentuales a la pregunta 11	45
Figura 12 Datos porcentuales a la pregunta 12	46
Figura 13 Datos porcentuales a la pregunta 13	47
Figura 14 Datos porcentuales a la pregunta 14	48
Figura 15 Datos porcentuales a la pregunta 15	49
Figura 16 Datos porcentuales a la pregunta 16	50
Figura 17 Datos porcentuales a la pregunta 17	51
Figura 18 Datos porcentuales a la pregunta 18	52
Figura 19 Datos porcentuales a la pregunta 19	53
Figura 20 Datos porcentuales a la pregunta 19	54

INTRODUCCIÓN

Durante los dos últimos años, y aunado al contexto de post pandemia del COVID-19, se ha puesto de manifiesto un gran cambio tanto en los criterios como en las consideraciones en el aspecto jurisprudencial relacionado a las relaciones laborales. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido un nuevo modelo de interpretación en relación a las nuevas formas de contratación del personal obrero en las municipales, en la que se opta por la validación de su contratación a través del régimen CAS. Entonces, la investigación titulada: «La defensa laboral y despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022» consideró como objetivo general establecer los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

El análisis parte del art. 27 de la Carta Magna que establece una reserva de ley a fin de brindar una protección a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios, vertida en el art. 34 del D. Legislativo N° 728, la cual es entendida como la protección sobre la estabilidad relativa impropia, no obstante, en la función interpretativa del TC se primó el desarrollo del principio de causalidad del despido e igualdad del trato, lo que ha reorientado la adecuada protección.

En relación a los obreros municipales, la Ley Orgánica de Municipalidades, establece su regulación de pertenencia al régimen de la actividad privada. Bajo este panorama, es que gira la investigación, ya que elegir el régimen CAS colisiona con el principio de causalidad del despido e igualdad al trato. También, se tiene que resaltar que ya promulgada la Ley N° 31131, la cual fue evaluada a través del expediente N° 00013-2021-PI/TC, la solución prevista en el régimen CAS se ha visto redimensionado, por ello, a los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen CAS no se les puede despedir sin que exista una causa debidamente motivada. En ese sentido, la protección que otorga el régimen CAS cumple con los estándares mínimos en contraste al régimen de la actividad privada.

En el Capítulo I, se abordó el problema de investigación, su fundamentación y formulación, la justificación y las limitaciones, así como la definición teórica y su operacionalización.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico, abordando los antecedentes de investigación y las principales teorías que son el sustento de variables y dimensiones.

En el Capítulo III, se describe la metodología, donde se considera la población y muestra, así como el diseño, tipo y alcance de investigación. Además, se describe los instrumentos a emplearse junto a su validez y confiabilidad.

El capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos y los inferenciales, en este último se considera el contraste de las hipótesis.

El capítulo V, se desarrolla la discusión de los resultados, para ello, se emplearon los estudios previos a fin de contrastar las diferencias y similitudes.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del Problema de Investigación

La carta magna de del Perú de 1993 ha esgrimido en su articulado número 27 lo siguiente “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Al respecto, podemos considerar que el criterio de tutela de la estabilidad laboral ha transmutado en contraste a la de sus precedentes artículos de anteriores cartas magnas, la carta magna del Perú del año 1979, porque en ese entonces prevaleció la visión liberal que se ahondo en la constituyente de 1993. Por lo tanto, podemos decir de forma razonada y conjunta que no se reconoce en el texto constitucional vigente la tutela de la estabilidad laboral, por el contrario, se hace la precisión de que se disponga la reserva de la ley para así se pueda cautelar el derecho del trabajador frente a un posible despido sin causa justificada. Dicho de manera más sintética solo en un contexto donde únicamente mediante ley serán diseñados los mecanismos de protección correcta a fin de tutelar el derecho de estabilidad laboral en los despidos que no tienen causa justificada pero hay que tener en cuenta que esto no garantiza una futura reposición a su centro de trabajo, debido a que se puede convenir una reparación o indemnización, dicho esto último es preciso mencionar que esto dependerá de los mecanismos de protección que adopten los legisladores para proporcionar una debida protección de los derechos laborales frente a los distintos regímenes de trabajo que existen en el Perú.

En cuanto a la protección de derechos laborales del régimen de los obreros de las municipalidades del Perú primero se tiene que realizar un análisis holístico sobre la legislación laboral peruana. En ese sentido, el personal obrero de las municipalidades estaba adheridos al régimen de la carrera administrativa, actividad pública, sobre el art. 52 de la Ley N° 23853, la cual estuvo en vigencia a partir del 01 de enero del 1984 hasta el 01 de junio del 2001. Posteriormente, la ley fue transmutada por el articulado único de la Ley N° 27469, respecto a que el obrero de las municipalidades estaba adheridos al régimen de actividad privada.

Dado este contexto, donde la adhesión de los obreros de las municipalidades al régimen del Decreto Legislativo 728 se fundamentan entre los principios que tiene el derecho laboral se acoge al de igualdad que debe tratar los temas relativos a los trabajadores de un mismo sector. De igual forma la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, a los efectos de establecer una norma de interpretación del artículo 37 de la Ley 27972, Ley de Organización de los Gobiernos Locales vigente, se considera un precedente de obligado cumplimiento que todos los trabajadores tienen la condición de trabajadores, y que las ciudades son de propiedad privada. bajo un sistema CAS especial ya que están sujetos al sistema operativo.

Por otra parte en tiempos más actuales las Cortes Superiores de Justicia se han desligado de este criterio de interpretación que está alienado al nuevo razonamiento del Tribunal Constitucional en el caso Valeriano Ticona, entre tantas más, la Sala Laboral del Distrito Judicial de Huánuco, debido a la dación de la sentencia de vista que está en el expediente N° 00007-2020-0-1217-JR-LA-01, ha dado como nuevo criterio en el sistema de justicia respecto a la factibilidad y legitimidad para que las Municipalidades opten de manera subsidiaria la contratación bajo el régimen CAS a los obreros de la municipalidades del Perú.

Este contexto divergente ha generado las condiciones para que la protección de los derechos laborales de los obreros de las municipalidades haya sido afectada, más aún, por cuanto el Tribunal Constitucional se pronunció en la sentencia del Expediente N° 00013-2021-PL/TC, la cual debió resolver la constitucionalidad de la Ley 31131. Ergo, en este pronunciamiento se declara la inconstitucionalidad parcial, dejando dudas que han desconfigurado la esencia transitoria de los contratos administrativos de servicios.

Se ha incorporado la reposición como un mecanismo de protección laboral frente a un despido sin causa justificada, pero es preciso mencionar que después de una ardua búsqueda legal hacemos la advertencia de que coexiste con esta modificatoria un último párrafo del

artículo 10 del Decreto Legislativo 1057 que proporciona la indemnización para los casos adheridos en resoluciones sin causa justificada o arbitrarias.

Haciendo exégesis sintética de todo lo esgrimido, se puede observar una clara vulneración del principio de igualdad al trato en un régimen igualitario para los obreros de una municipalidad y, por sobre todo se hace notoria una afectación al derecho a la estabilidad laboral y los derechos adheridos en el marco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuáles son los beneficios del régimen de la actividad privada en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022?

PE2: ¿Cómo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide en el despido del régimen de obreros en la municipalidad de Huamanga 2022

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Mostrar los beneficios del régimen de la actividad privada en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022

OE2. Indicar la incidencia del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

La justificación metodológica, se enmarcó en la preponderancia de el abordaje del derecho laboral, pero desde la perspectiva de la teoría general del derecho, derecho constitucional y la dogmática jurídica; sino que también desde un punto de vista historicista y económico de las ciencias jurídicas. Esto permitirá a la contribución acompañada de una interpretación mucho más holística en todos los sentidos además de estar sujeta a los efectos de esos proyectos de decisiones coherentes o también denominadas decisiones jurisdiccionales sobre la tratativa de los mecanismos de defensa de los derechos laborales frente al despido, cabe resaltar, el impacto del costo- beneficio que tienen las decisiones jurídicas que están acompañadas de políticas que se toman en torno al ordenamiento jurídico.

1.4.2. Justificación teórica

La presente investigación tuvo una justificación de corte científico ya que frente a la realidad socio jurídica de los mecanismos de defensa laboral de los obreros de las municipalidades del Perú frente un despido injustificado se encuentra sujetas a las diversas modificatorias legislativas y aunado a ello un nuevo estándar fijado por la Corte Constitucional. Por lo tanto, los nuevos parámetros representan cuestiones que afectan el derecho a la seguridad en el empleo y los recursos previstos por la ley para protegerlos.

1.5. Limitaciones

La dificultad se refiere a la programación de las encuestas a los abogados que laboran en la municipalidad, se debe a sus apretadas agendas de trabajo. Este último amplió el tiempo requerido para completar el estudio, pero contribuyó a una mejor comprensión del acervo bibliográfico accesible, y así, aún con estas limitaciones, a una discusión más extensa de los remedios y las consecuencias resultantes sobre el Decreto N° 1057 como modalidad alternativa de trabajo para la contratación de empleados municipales.

1.6. Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1. Hipótesis general

Hi: La defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022

H0: La defensa laboral no tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que no son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

HI1: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

HO1: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo no son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

HI2: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

HO2: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) no incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

1.7. Variables

Variable Independiente:

Defensa laboral

Variable Dependiente:

Despido en el régimen de obreros

1.8. Definición teórica y operacionalización de las variables

Defensa Laboral

De conformidad con Priori (2019) es una institución en la que una persona lleva a cabo procedimientos legales en nombre de otra persona y se dice que es válida en la medida en que la persona actúa en nombre de la persona.

Despido en el régimen de obreros

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 728, las modalidades de trabajo de los funcionarios de los gobiernos locales están sujetas a los principios de actividad inventiva y protección y están exclusivamente cerradas al público. Pues este régimen es superior en cuanto a prestaciones y derechos frente a la delegación inestable. En ese sentido, los obreros están en una situación de vulnerabilidad y pobreza, debido a que su remuneración no es suficiente para cubrir las necesidades básicas (Montenegro, 2022).

Tabla 1*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Defensa laboral	De conformidad con Priori (2019) es una institución en la que una persona lleva a cabo procedimientos legales en nombre de otra persona y se dice que es válida en la medida en que la persona actúa en nombre de la persona.	La variable defensa laboral se medirá a través de un cuestionario que posee 10 ítems y una escala Likert.	Tutela laboral
			Extinción del vínculo laboral
			Contrato laboral
Despido en el régimen de obreros	De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 728, las modalidades de trabajo de los funcionarios de los gobiernos locales están sujetas a los principios de actividad inventiva y protección y están exclusivamente cerradas al público. Pues este régimen es superior en cuanto a prestaciones y derechos frente a la delegación inestable. En ese sentido, los obreros están en una situación de vulnerabilidad y pobreza, debido a que su remuneración no es suficiente para cubrir las necesidades básicas (Montenegro, 2022).	La variable despido en el régimen de obreros se medirá a través de un cuestionario que posee 10 ítems y una escala Likert.	Régimen de la actividad privada
			Régimen de contratación administrativa de servicios (CAS)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodrigo (2021) en Chile, realizó un estudio titulado: “El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral”, cuyo objetivo correspondió a realizar un análisis al derecho al trabajo en la normativa chilena. En ese sentido, se concluyó el derecho al trabajo es un derecho social consagrado en el derecho internacional como parte de la internacionalización de los derechos humanos, y está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de las Obligaciones Humanas de los Estados Unidos y la Declaración Económica y Social, y la Convención de Derechos Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Convención de San José de Costa Rica), el Protocolo Facultativo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador), la Convención de San Salvador sobre la Abolición de Todas las Formas de No Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006 y la Carta de la Organización Nacional Estadounidense. Por tanto, en el sentido literal de lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2 de la Constitución Política de la República de 1980, la presente disposición tendrá plena vigencia en Chile. Sin embargo, la continuidad entre la regulación internacional y la nacional requiere doctrinas adicionales y mejoras regulatorias.

Agudo (2020) en Ecuador, realizó un estudio titulado: “El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato”, cuyo objetivo correspondió a realizar un análisis y evaluar las relaciones laborales trabajador-empleador a través de la regulación del

derecho al trabajo, en las diversas condiciones y modalidades. Enfatiza la necesidad de comprender la normativa y encontrar estrategias para cumplir adecuadamente con las obligaciones y responsabilidades del Estado con sus ciudadanos. De igual manera, enfatiza la necesidad de profundizar en el análisis de la prestación de servicios públicos y privados, ya sean públicos o privados, materiales o intelectuales, como un canal para liderar y alcanzar el éxito deseado en el ámbito laboral. El indicador se usa y es equivalente para mostrar la notoria diferencia entre la reacción dependiente, la forma diferente de rendimiento y las ventajas de los servicios físicos. Este indicador permite la diferencia entre el sector público y el privado.

Maldonado (2020) en Chile, realizó un estudio titulado: “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, cuyo objetivo fue analizar la vulneración de los derechos laborales del trabajador en la normativa actual. En ese contexto, se concluyó que los derechos fundamentales de los trabajadores están ampliamente reconocidos y protegidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano de conformidad con diversos convenios internacionales que el Ecuador ha ratificado. Pero hay problemas en el sector laboral. En muchos casos, quienes integran los patrones que forman parte de la relación laboral ignoran estos derechos con el fin de obtener ganancias económicas, y buscan derechos laborales básicos encaminados a alcanzar una condición social digna, ignorando y por lo tanto infringiendo. Con todo sustento laboral, y sobre todo, sin perjuicio de los daños y perjuicios que pueda ocasionar la vulneración de dichos derechos y las consecuentes obligaciones indemnizatorias formalmente detalladas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que garantizan el sustento de quienes de ellos dependen, permitir a las víctimas de los daños reclamar daños y perjuicios a sus autores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Neyra (2022) en Huanta, realizó un estudio titulado: “El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos cas en la Municipalidad Provincial de Huanta año, 2021”, cuyo objetivo correspondió a determinar qué relación entre el régimen laboral de los obreros municipales y los contratos CAS, Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido, la implementación y análisis de los contratos de servicios gubernamentales para los funcionarios de la ciudad en los municipios bajo el control directo del distrito de Huanta correspondientes a 2021 mostró que estos contratos eran nulos ante el ordenamiento jurídico nacional. Según la Ley N° 27972, los empleados de los gobiernos locales son servidores públicos sujetos a regímenes laborales de empresa privada, los cuales se estructuran en el marco del Decreto Legislativo N° 728, con los derechos e intereses inherentes a los municipios. siendo aceptado. este programa.

Palacios (2022) en Huánuco realizó un estudio titulado: “La tutela laboral frente al despido: El régimen de los obreros municipales”, tuvo como objetivo realizar un análisis a los principios doctrinarios y normas que tutelan los derechos del régimen CAS. La metodología fue cualitativa y el diseño correspondió a la teoría fundamentada, la muestra se conformó por sentencias judiciales en materia de despido laboral. Por consiguiente, se concluyó que el contrato CAS para los obreros de la ciudad no cumple con los estándares de igualdad, lo que afecta el principio de igualdad de trato. En este sentido, el contrato de ley antes mencionado no justifica un trato discriminatorio, ya que la forma privada de operación garantiza mejores derechos de los trabajadores, sino que conduce a la discriminación entre los funcionarios de la ciudad. Además, se ha señalado que el sistema CAS es de carácter transitorio, ya que el objetivo del sistema CAS es integrarlo gradualmente a los salarios nacionales de los trabajadores con contratos de servicios no personales.

Tananta y Arrascue (2021) en San Martín, realizaron un estudio titulado: “El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020”, cuyo objetivo fue evaluar la vulneración de los derechos a través del contrato CAS. La encuesta tiene varios enfoques de tipo de aplicación, explicación y diseño de no correlación, y la población fue formada por todos los contratos en 2018-2020, y se formó un experto en problemas laborales. La muestra se conformó por 33 contratos y 5 expertos, técnicas de análisis y entrevista, y herramientas para guiar documentos e instrucciones de entrevistas. Resultados: Los contratos de arriendo de servicios se desvirtuaron en el 2018-2019, la seguridad social fue el derecho fundamental más violado, existiendo un vínculo y significativo Conclusión: Los contratos de alquiler de servicios son una violación, se vulneran derechos fundamentales al afectarse la seguridad social y la estabilidad laboral.

Ortiz (2021) en Huancayo, realizó un estudio titulado: “El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020”, cuyo objetivo correspondió a determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros, que por disposición legal deberían estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Para ello, se empleó el método de nivel explicativo. Esta población está compuesta por 135 empleados municipales empleados bajo el esquema CAS, con una muestra de 60 empleados municipales dedicados a labores de salud pública. Existe una correlación perfecta entre el Decreto Legislativo 1057 y los derechos laborales de los trabajadores de la salud pública local sujetos al trabajo activo privado, con chi-cuadrado de Pearson: 28.421 y P-valor (Sig.): 0.000, Apoyando la hipótesis alternativa, Decreto Legislativo

No. Se alega que la 1057 es una violación de los derechos laborales de los trabajadores de la salud pública local que siguen un régimen laboral privado. Ciudad de Barranco.

Pérez (2020) en Chachapoyas, realizó un estudio titulado: “La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019”, cuyo objetivo correspondió establecer la causa de la desnaturalización contractual establecido en la Ley 27972. En ese sentido, si bien el análisis de la ley anterior considera no solo los aspectos representativos de las relaciones contractuales, en la práctica también se simulan otros tipos de contratos, como es el caso de los trabajadores inmersos en contratos, están protegidos en todo lo que les beneficia según la Ley N° 27972. En ese sentido, dados los hechos verificados, es cierto que los trabajadores urbanos celebran contratos que no se ajustan a la ley. Esto afecta el derecho del público a la seguridad laboral además de todos los beneficios sociales asociados con la forma de trabajo, pero hasta ahora muchos han infringido la ley. Los planos utilizados en el estudio están orientados lateralmente ya que la información se tomó del sitio de estudio con referencia a 2018-2019.

Bautista (2019) en Tarapoto, realizó un estudio titulado: “Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018”, cuyo objetivo correspondió a determinar la influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018. De igual manera, el estudio plantea la hipótesis de que en la ciudad de San Martín, los contratos de servicios del gobierno tuvieron un impacto muy negativo en los empleados del gobierno local durante el período 2017-2018. Investigación descriptiva. Un diseño de estudio de correlación para examinar la relación entre dos variables dentro de la misma unidad de investigación o tema de estudio. La herramienta que utilizamos fue una encuesta. El

estudio concluyó que los contratos de servicios gubernamentales tuvieron un impacto muy negativo en los empleados de la ciudad en los municipios de San Martín durante 2017-2018, siendo la hipótesis nula aceptada (H_0) y la hipótesis alternativa (H_i) es: fue negado.), como resultado, el contrato de servicio del gobierno afecta negativamente a los empleados de la ciudad, viola las leyes y reglamentos que rigen el empleo de dichos empleados en formas operadas de forma privada y causa insatisfacción con su falta de disponibilidad. Sobre los beneficios del pleno empleo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Defensa laboral

De conformidad con Priori (2019) refiere que es la institución a través de cual una ser humano realiza actos procesales en el nombre de otra persona, por ello, surtirán efectos en el entorno de la persona en cuyo nombre se está actuando.

- a) Autorización: Tiene que existir un acto que brinde posibilidad de representación a otro individuo. Este permiso puede ser tanto voluntaria como legal.
- b) Actuar en nombre de otro: Este elemento es esencial ya que nos permite revelar o exteriorizar la agencia de expresión. Por lo general, se entiende que las personas actúan por iniciativa propia para gestionar sus propios intereses. Para entender que alguien está realizando un acto, se deben revelar las circunstancias y citar las fuentes que justifican el acto.
- c) Actuar dentro de las facultades conferidas: Dado que el acto de proteger el propio interés es normativo para un titular de derechos, el acto de un agente es lícito solo si el agente realiza el acto de llevar a cabo un acto procesal autorizado por una parte autorizada. Para ello, la ley distingue entre actos que, por su trascendencia, requieren un permiso explícito y literal, y otros actos que requieren sólo un permiso general.

2.2.1.1. Tutela laboral

Considerar a los tribunales como una salvaguardia de todos los derechos significa que la Constitución exige que se cumplan ciertas condiciones para adjudicar un trabajo que satisfaga las normas del estado de derecho. La condición de validez constitucional de la justicia, que es el verdadero derecho fundamental de las partes, puede resumirse en las palabras "tutela judicial efectiva". El desafío es allanar el camino para el respeto de sus derechos, incluida la tutela judicial efectiva. En ese sentido, el juez debe buscar remover todos los obstáculos con la finalidad de tener un proceso en el que se respeten todos los derechos que integran la tutela jurisdiccional efectiva (Priori, 2019).

2.2.1.2. Extinción del vínculo laboral

Siendo la relación de trabajo una misión perpetua, la necesidad de responsabilidad sobre ella subsiste mientras se mantengan las actividades realizadas por el empleador. Por lo tanto, la relación laboral debe continuar durante todo este período, y esto es nada menos que el efecto del principio de continuidad. En este contexto, el ordenamiento jurídico garantiza la extinción de la relación laboral por justa causa, ya que el trabajo es la principal fuente de ingresos o de sustento de los trabajadores. Así, pues, se germina la estabilidad laboral, la que establece sanciones o penalidades, e incluso la reposición, frente a cualquier tipo de extinción ad nutum por parte del empleador, esto es, librada a su exclusiva voluntad (Ferro, 2019).

2.2.1.3. Contrato laboral

Un contrato de trabajo significa ofrecer la fuerza de trabajo de un individuo para uso de un tercero de acuerdo con sus instrucciones. Los trabajadores, por lo tanto, prestan servicios en nombre de otros, sus empleadores. Estos servicios deben ser realizados por usted personalmente. En otras palabras, no subcontratar a terceros. Este es un factor

relevante para determinar la naturaleza jurídica del servicio. Si se contrata a una persona para realizar una tarea, pero esa tarea puede ser realizada por un tercero, el servicio se regirá por las normas del derecho civil. De ahí que en el ámbito laboral la relación sea, per se, personalísima, habida cuenta de que el empleador contrata a la persona por sus cualidades personales y porque pretende que sea esta, a quien evaluará durante el periodo de prueba y no otra la que realice las actividades del contrato (Ferro, 2019).

2.2.2. Régimen de obreros

Según el Decreto Legislativo N° 728, la estructura laboral de los empleados municipales es totalmente privada y se aplican los principios de progreso y protección. Bueno, el sistema anterior es superior en términos de beneficios y derechos en comparación con el sistema de gestión inestable de los contratos fuera de servicio. Más aún, estos trabajadores se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, precariedad y pobreza, pues perciben una remuneración mensual ínfima, que no les permite cubrir una canasta básica para subsistir con sus dependientes (Montenegro, 2022).

2.2.2.1. Régimen de la actividad privada

El régimen laboral general de la actividad privada incluye una serie de derechos a favor del trabajador, siendo el principal, el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, conforme lo dispone la Constitución Política del Perú en su artículo 24 (Chanamé, 2021).

2.2.2.2. Régimen de contratación administrativa de servicios

El 2008 entró en vigencia en el D. L. N° 1057, que regula el régimen especial CAS. Dicho documento normativo regula una modalidad contractual especial para la Administración Pública en la medida que dicta las normas para la relación jurídica con una persona natural, que prestará servicios de manera no autónoma (Ramos, 2020).

Ahora bien, el D. L- N° 1057 y su reglamento, contenido en el D. S. N° 075-2008-PCM, en la Cuarta Disposición Complementaria Final, señala:

Las entidades sujetas a esta norma tienen prohibido celebrar o mantener cláusulas contractuales para la prestación de servicios no personales o independientes. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma (Ramos, 2020, p.154).

El contrato administrativo de servicios, como régimen laboral intermedio, no es lo suficientemente protector de los derechos fundamentales de las personas que más lo requieren. Dicha tarea, que en principio debe ser del Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo, se encuentra ahora en manos del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, pues son los primeros llamados a transformar la precaria estabilidad laboral de un régimen que, a pesar de ser transitorio, se ha convertido en permanente (Ramos, 2020).

Fue la primera vez en 2010 que China declaró inconstitucional el sistema CAS. Porque entendemos que este sistema es un sistema especial de contrato de trabajo, y entendemos que bajo el sistema antes mencionado, los trabajadores tienen unos derechos laborales mínimos. Se reconoce así que el sistema CAS es más que un simple contrato administrativo o de trabajo. Esta característica se basa en el reconocimiento por parte de la administración de los derechos laborales constitucionales, tales como la jornada máxima de trabajo y los períodos de descanso semanal y anual. En doctrina se ha reconocido que además de dicho sustento, se advierte en la contratación administrativa de servicios los tres elementos característicos de la relación laboral: remuneración, subordinación y prestación personal de servicios (Ramos, 2020).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

En relación al ámbito de estudio, se consideró la Municipalidad Provincial de Huamanga, donde se van a encuestar a profesionales en derecho, los cuales laboran en esta entidad pública.

3.2. Población

Se consideró una población de 34 profesionales en derecho, información solicitada y proporcionada por la unidad de recursos humanos. De acuerdo con Arias y Covinos (2021) refieren que la población es un grupo de elementos que tiene características similares.

3.3. Muestra

De acuerdo con Baena (2017) refiere que la muestra es la “Parte representativa del universo de estudio, se obtiene por diferentes procedimientos comprendidos en el muestreo probabilístico y no probabilístico” (p.125).

3.4. Nivel y Tipo de estudio

3.4.1. Nivel de Estudio

Correspondió a un nivel descriptivo-correlacional, porque actúan en función a dos variables, V.D. y V.I. y miden el grado de relación de estos. Para Hernández y Mendoza (2018) refieren que su propósito busca describir y correlacional fenómenos y variables susceptibles de medición.

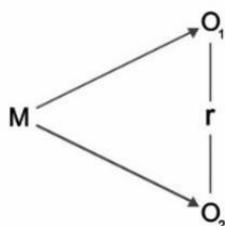
3.4.2. Tipo de Estudio

Se considero un tipo aplicada, porque esta investigación porque se utiliza teoría para sustentar las variables de estudio. De acuerdo con Arias (2021) refieren que son útiles puesto que permiten utilizar conocimiento teórico a fin de pasar a la parte práctica y de esta forma producir nuevos conocimientos.

3.5. Diseño de Investigación

En relación al diseño, correspondió al no experimental-transversal, debido a que no se va a realizar una manipulación de las variables. Para Hernández, Fernández y Bautista (2014) se refieren a estudios donde no se manipulan las variables para que se pueda confirmar la influencia de una sobre otra, solo se observa en su contexto natural.

El diseño se representó por intermedio del siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra de la población.

O1 = Observación de la defensa laboral.

r = Coeficiente de correlación entre variables.

O2 = Observación del despido del régimen de obreros.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnicas

Se consideró como técnica a la encuesta. Para Arias (2020) refiere que la encuesta es “una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones” (p,18).

3.6.2. Instrumentos

El instrumento empleado corresponde al cuestionario. De acuerdo con Arias (2020) refiere que es “un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder” (p.21).

3.7. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Se realizó un análisis de las propiedades cuantitativas del cuestionario elaborado para las variables Defensa laboral y el despido en el régimen de obreros de la Municipalidad Provincial de Huamanga en una muestra de 34 Abogados que laboran en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad para defensa laboral

Alfa de Cronbach	N
0,874	10

Interpretación: Se logró un coeficiente = 0,874, lo cual demuestra que el cuestionario para medir la defensa laboral cuenta con una confiabilidad excelente.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad para régimen de obreros

Alfa de Cronbach	N
0,915	10

Interpretación: Se logró un coeficiente = 0,915, lo cual demuestra que el cuestionario para medir el régimen de obreros tiene una confiabilidad excelente.

3.8. Procedimiento

Sobre los procedimientos, primero se diseñó los cuestionarios teniendo en consideración los indicadores, luego correspondió se procedió a solicitar autorización a la Municipalidad para aplicar los instrumentos y finalmente se trasladó la información recaba a Microsoft Excel y luego al programa estadístico SPSS v.26.

3.9. Tabulación y Análisis de Datos

3.9.1. Tabulación

Para la tabulación se hizo el uso del IBM SPSS, presentándose los resultados descriptivos e inferenciales y sus respectivos gráficos interpretativos teniendo en consideración las dimensiones de las variables de la investigación.

3.9.2. Análisis de Datos

El análisis de datos se realizó con los datos esperados del IBM SPSS, de una forma descriptiva. Por otro lado, a fin de probar las hipótesis se utilizó el CHI², para es necesario colocar las sumatorias y promedios en el software a fin de realizar el análisis inferencial de conformidad a los objetivos planteados y así poder obtener el valor del X²c y la significancia bilateral para rechazar o aceptar la hipótesis planteada.

3.10. Consideraciones Éticas

El trabajo consistirá en recopilar información pública para luego procesarlo, por lo tanto, esto se ubica dentro de los parámetros establecidos por la Ley de transparencia y acceso a la información pública.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

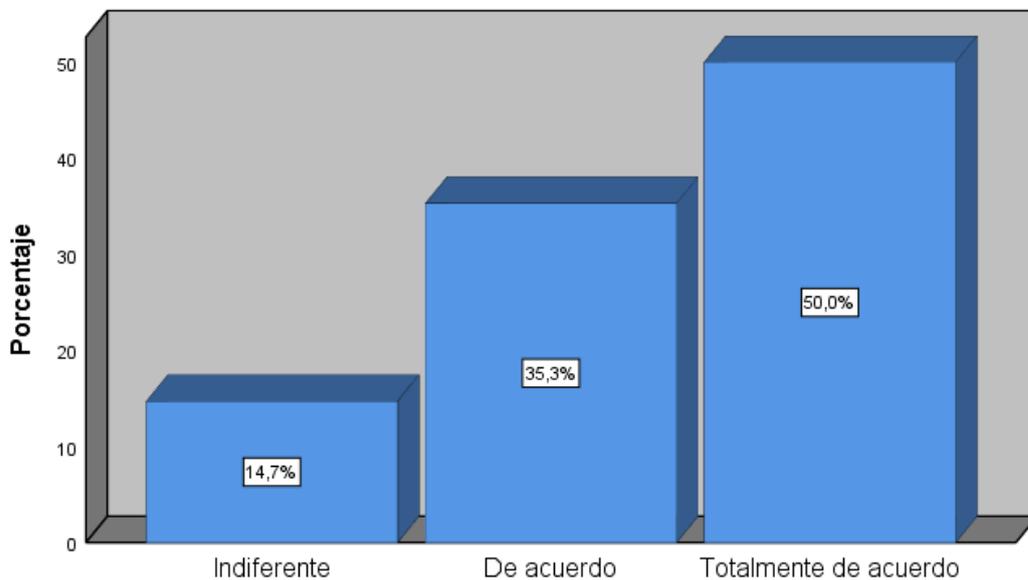
Tabla 4

¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	5	14,7	14,7	14,7
De acuerdo	12	35,3	35,3	50,0
Totalmente de acuerdo	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 1

Datos porcentuales a la pregunta 1



Interpretación: La tabla 1 y figura 1, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral de los obreros, el 50,0% (17) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 35,3% (12) están de acuerdo y solo el 14,7% (5) se mostraron indiferentes.

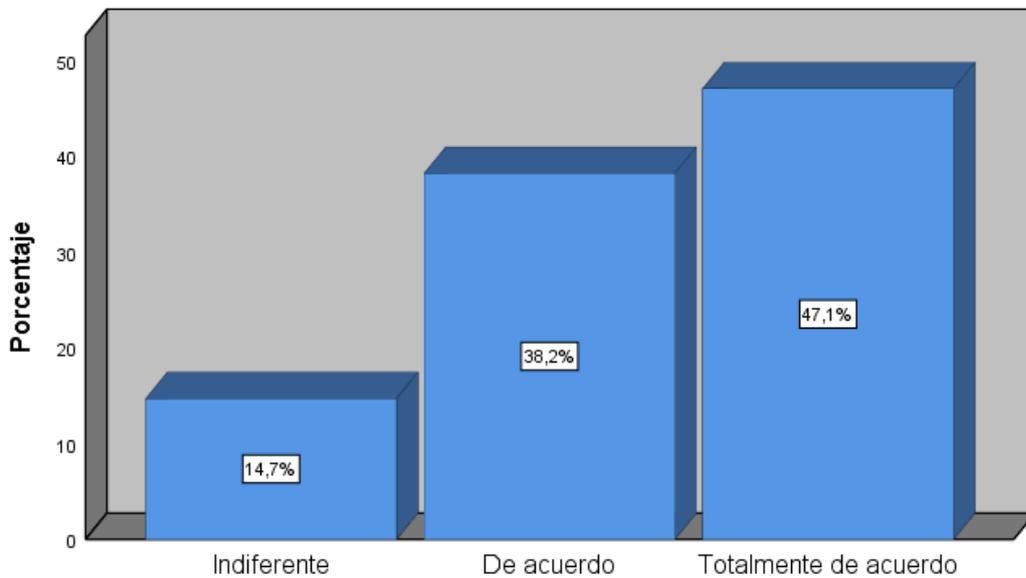
Tabla 5

¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	5	14,7	14,7	14,7
De acuerdo	13	38,2	38,2	52,9
Totalmente de acuerdo	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 2

Datos porcentuales a la pregunta 2



Interpretación: La tabla 2 y figura 2, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador, el 47,1% (16) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 38,2% (13) están de acuerdo y solo el 14,7% (5) se mostraron indiferentes.

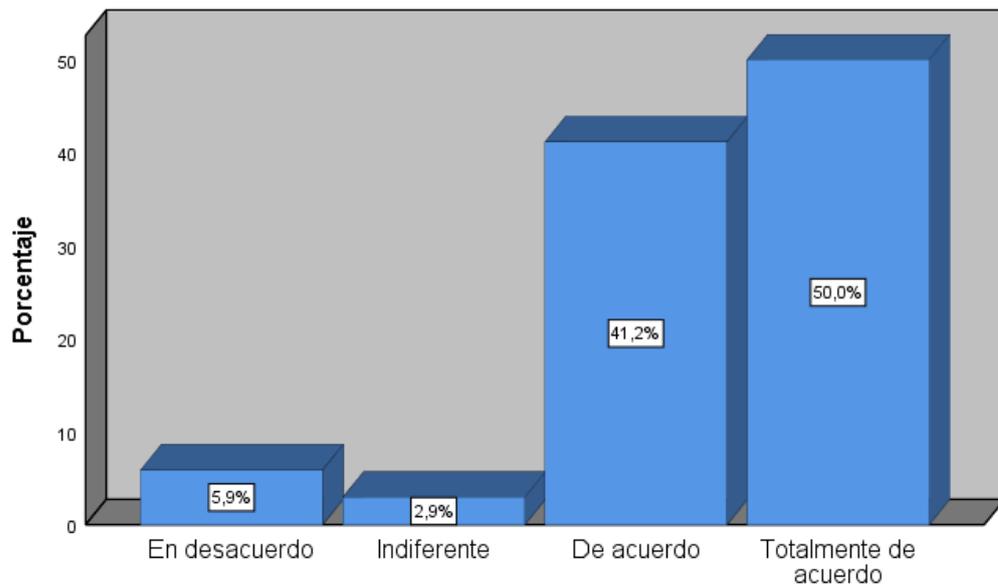
Tabla 6

¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	2	5,9	5,9	5,9
Indiferente	1	2,9	2,9	8,8
De acuerdo	14	41,2	41,2	50,0
Totalmente de acuerdo	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 3

Datos porcentuales a la pregunta 3



Interpretación: La tabla 3 y figura 3, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador, el 50,0% (17) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 41,2% (14) están de acuerdo, otro 5,9% (2) se encontraron en desacuerdo y solo el 2,9% (1) se mostraron indiferentes.

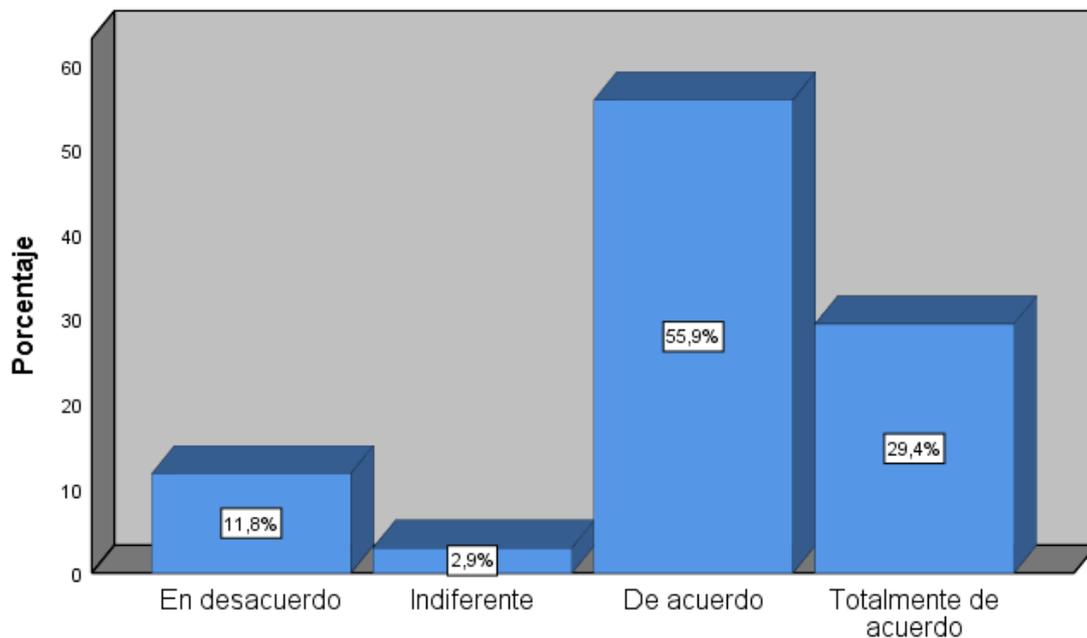
Tabla 7

¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	4	11,8	11,8	11,8
Indiferente	1	2,9	2,9	14,7
De acuerdo	19	55,9	55,9	70,6
Totalmente de acuerdo	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 4

Datos porcentuales a la pregunta 4



Interpretación: La tabla 4 y figura 4, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa, el 55,9% (19) refieren estar de acuerdo, mientras el 29,4% (10) están totalmente de acuerdo, otro 11,8% (4) se encontraron en desacuerdo y solo el 2,9% (1) se mostraron indiferentes.

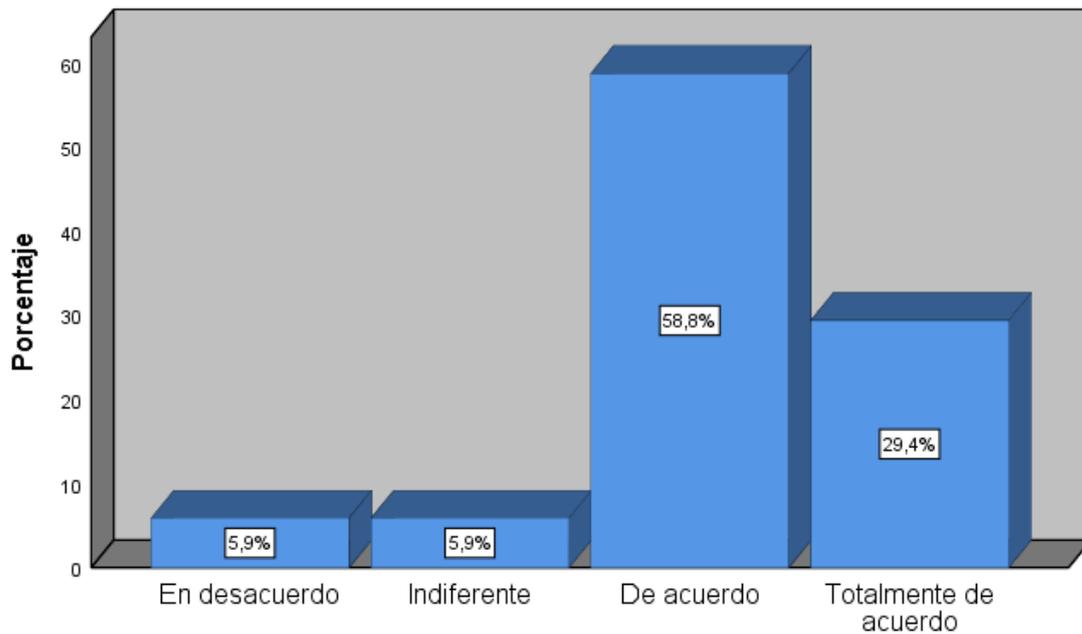
Tabla 8

¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	2	5,9	5,9	5,9
Indiferente	2	5,9	5,9	11,8
De acuerdo	20	58,8	58,8	70,6
Totalmente de acuerdo	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 5

Datos porcentuales a la pregunta 5



Interpretación: La tabla 5 y figura 5, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral, el 58,8% (20) refieren estar de acuerdo, mientras el 29,4% (10) están totalmente de acuerdo, otro 5,9% (2) se encontraron en desacuerdo y solo el 5,9% (2) se mostraron indiferentes.

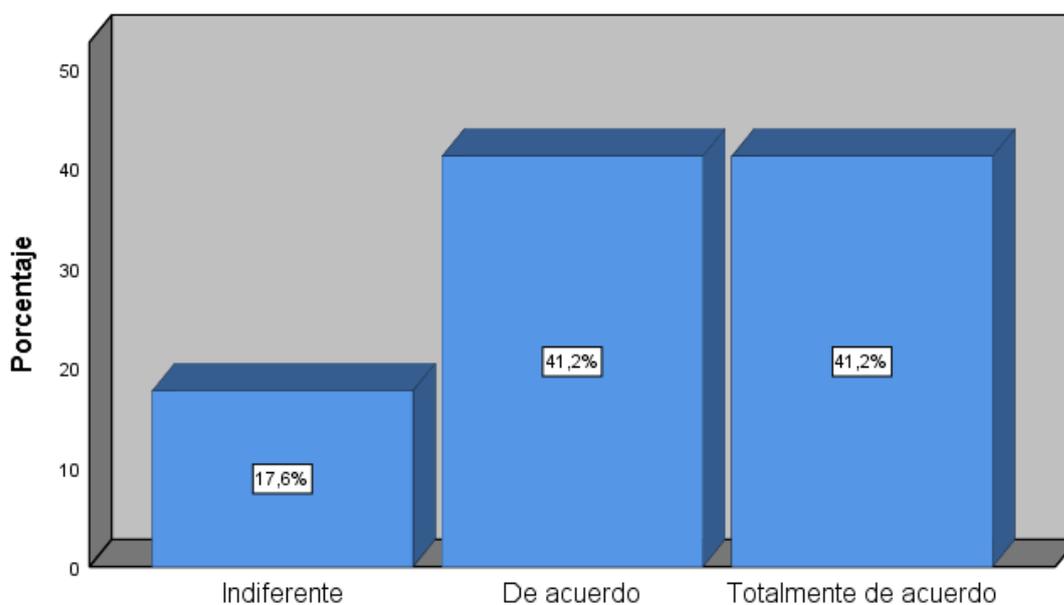
Tabla 9

¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	6	17,6	17,6	17,6
De acuerdo	14	41,2	41,2	58,8
Totalmente de acuerdo	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 6

Datos porcentuales a la pregunta 6



Interpretación: La tabla 6 y figura 6, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa, el 41,2% (14) refieren estar de acuerdo, mientras el 41,2% (14) están totalmente de acuerdo y solo el 17,6% (6) se mostraron indiferentes.

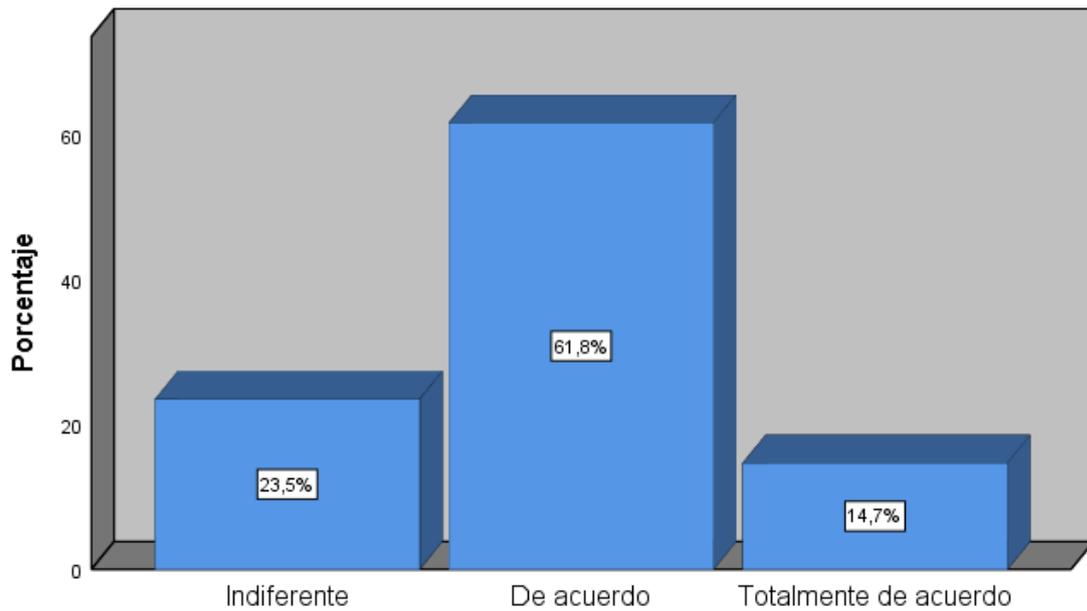
Tabla 10

¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	8	23,5	23,5	23,5
De acuerdo	21	61,8	61,8	85,3
Totalmente de acuerdo	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 7

Datos porcentuales a la pregunta 7



Interpretación: La tabla 7 y figura 7, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral, el 61,8% (21) refieren estar de acuerdo, mientras el 14,7% (5) están totalmente de acuerdo y solo el 23,5% (8) se mostraron indiferentes.

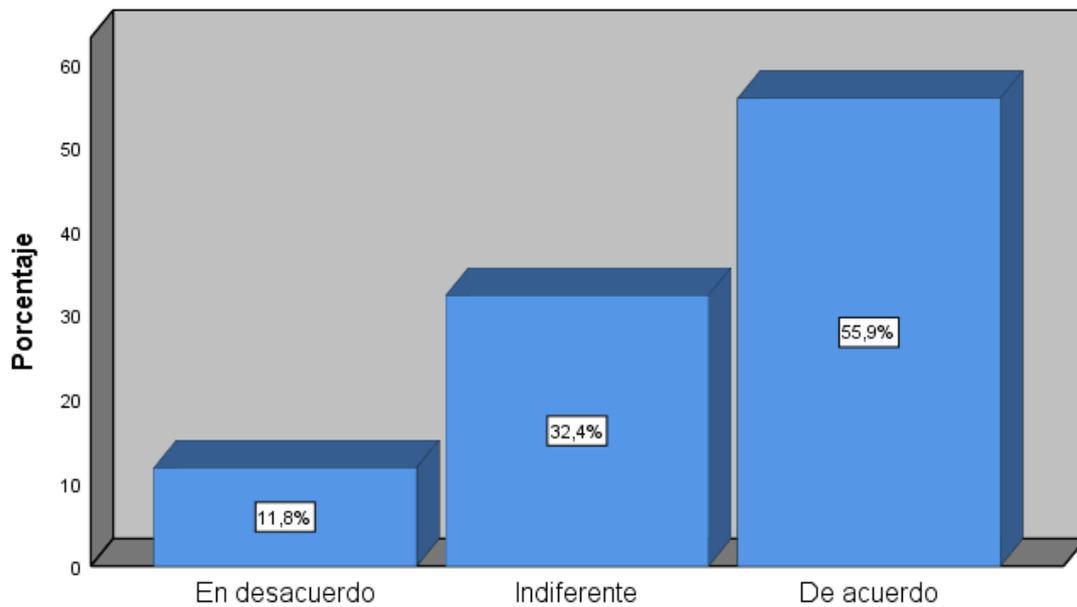
Tabla 11

¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	4	11,8	11,8	11,8
Indiferente	11	32,4	32,4	44,1
De acuerdo	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 8

Datos porcentuales a la pregunta 8



Interpretación: La tabla 8 y figura 8, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial, el 55,9% (19) refieren estar de acuerdo, mientras el 31,4% (11) se mostraron indiferentes y solo el 11,8% (4) se encontraron en desacuerdo.

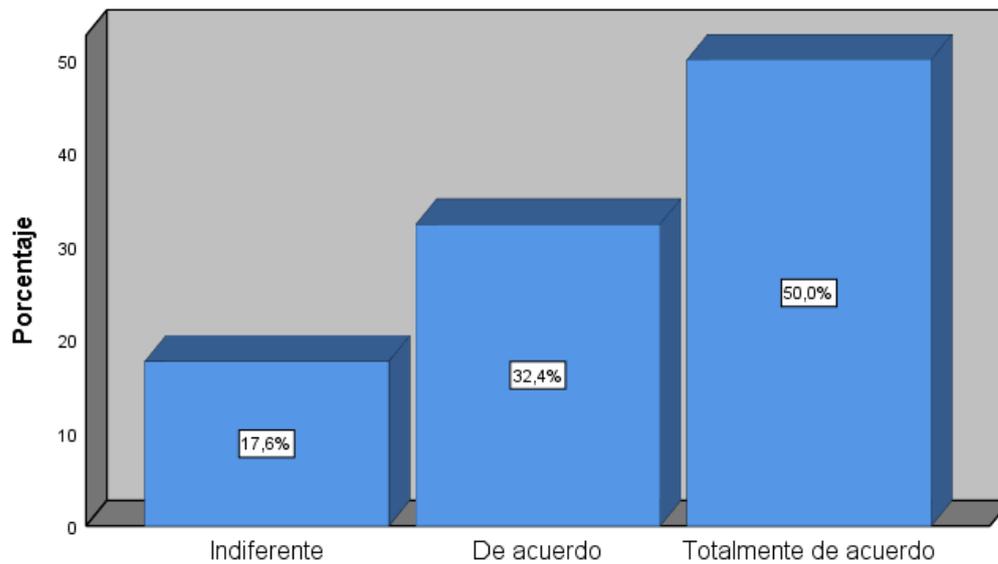
Tabla 12

¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	6	17,6	17,6	17,6
De acuerdo	11	32,4	32,4	50,0
Totalmente de acuerdo	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 9

Datos porcentuales a la pregunta 9



Interpretación: La tabla 9 y figura 9, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si es necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral, el 50,0% (17) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 32,4% (11) están de acuerdo y solo el 17,6% (6) se mostraron indiferentes.

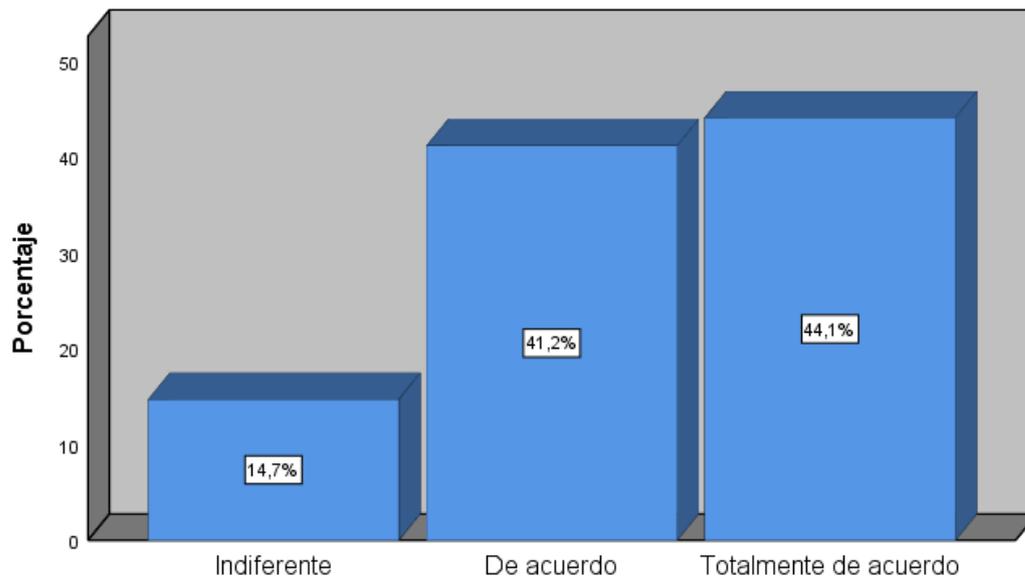
Tabla 13

¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	5	14,7	14,7	14,7
De acuerdo	14	41,2	41,2	55,9
Totalmente de acuerdo	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 10

Datos porcentuales a la pregunta 10



Interpretación La tabla 10 y figura 10, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si considera que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario, el 44,1% (15) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 41,2% (14) están de acuerdo y solo el 14,7% (5) se mostraron indiferentes.

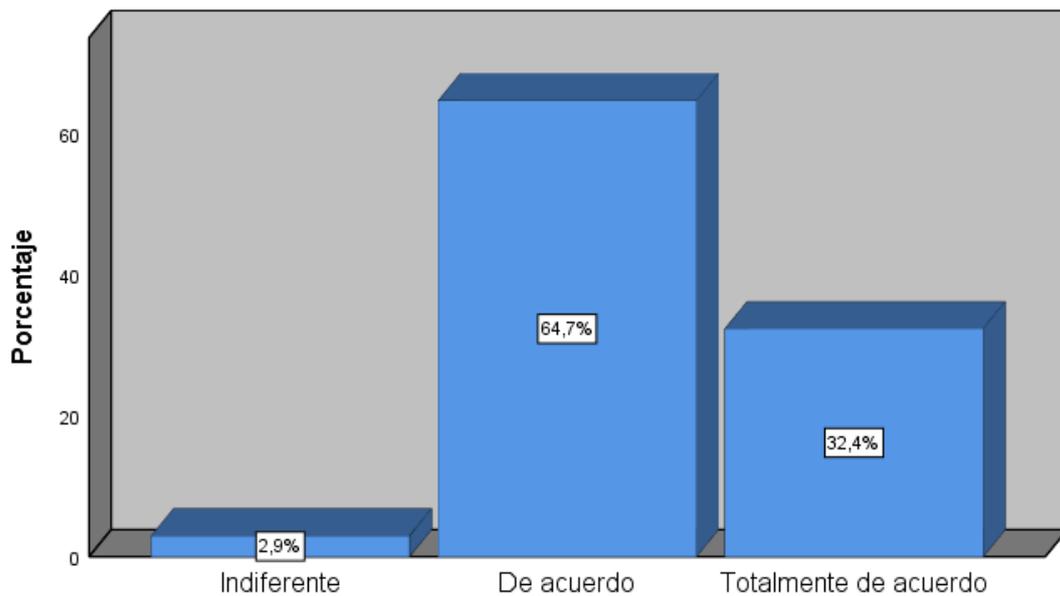
Tabla 14

¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	1	2,9	2,9	2,9
De acuerdo	22	64,7	64,7	67,6
Totalmente de acuerdo	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 11

Datos porcentuales a la pregunta 11



Interpretación: La tabla 11 y figura 11, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si es necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido, el 64,7% (22) refieren estar de acuerdo, mientras el 32,4% (11) están totalmente de acuerdo y solo el 2,9% (1) se mostraron indiferentes.

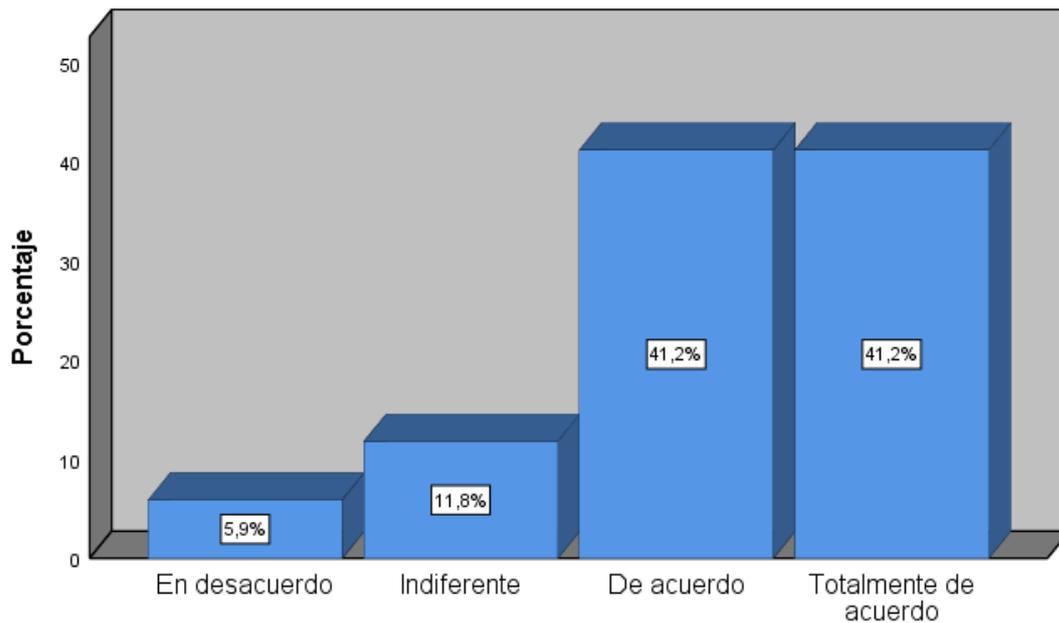
Tabla 15

¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	2	5,9	5,9	5,9
Indiferente	4	11,8	11,8	17,6
De acuerdo	14	41,2	41,2	58,8
Totalmente de acuerdo	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 12

Datos porcentuales a la pregunta 12



Interpretación: La tabla 12 y figura 12, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial, el 41,2% (14) refieren estar de acuerdo, mientras el 41,2% (14) están totalmente de acuerdo, otro 11,8% (4) se mostraron indiferente y solo el 5,9% (2) se encuentran en desacuerdo.

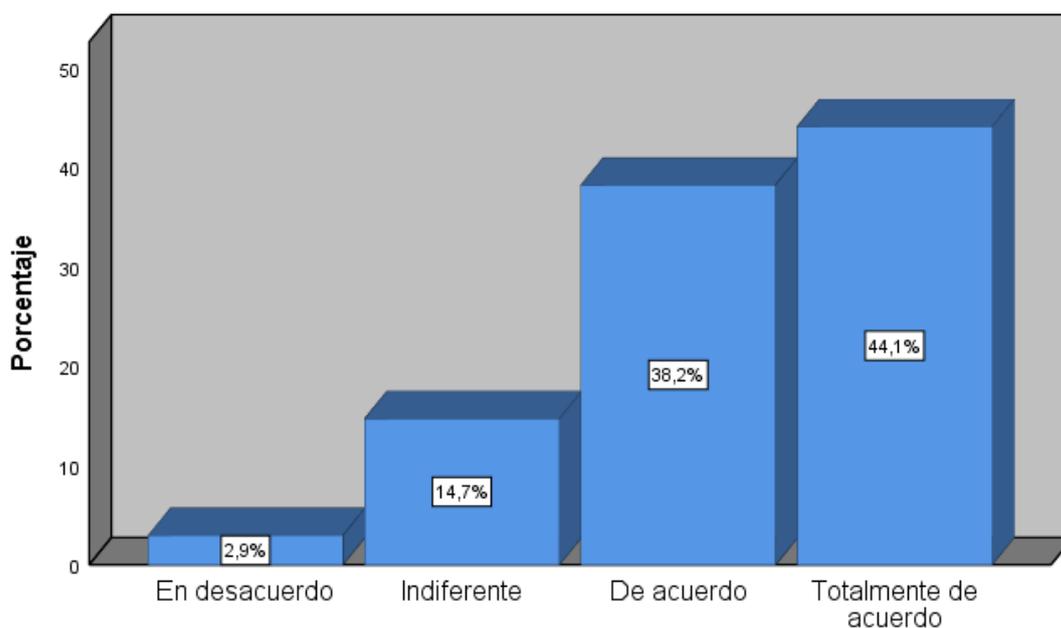
Tabla 16

¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
En desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
Indiferente	5	14,7	14,7	17,6
De acuerdo	13	38,2	38,2	55,9
Totalmente de acuerdo	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 13

Datos porcentuales a la pregunta 13



Interpretación: La tabla 13 y figura 13, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades, el 44,1% (15) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 38,2% (13) están de acuerdo, otro 14,7% (5) se mostraron indiferente y solo el 2,9% (1) se encuentran en desacuerdo.

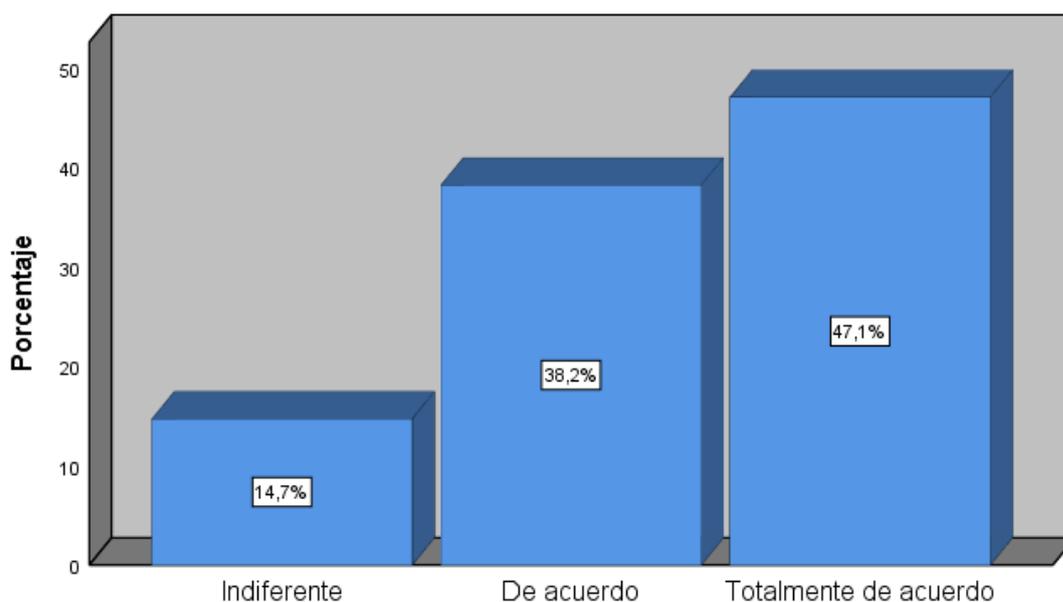
Tabla 17

¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	5	14,7	14,7	14,7
De acuerdo	13	38,2	38,2	52,9
Totalmente de acuerdo	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 14

Datos porcentuales a la pregunta 14



Interpretación: La tabla 14 y figura 14, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos, el 47,1% (16) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 38,2% (13) están de acuerdo y solo el 14,7% (5) se mostraron indiferentes.

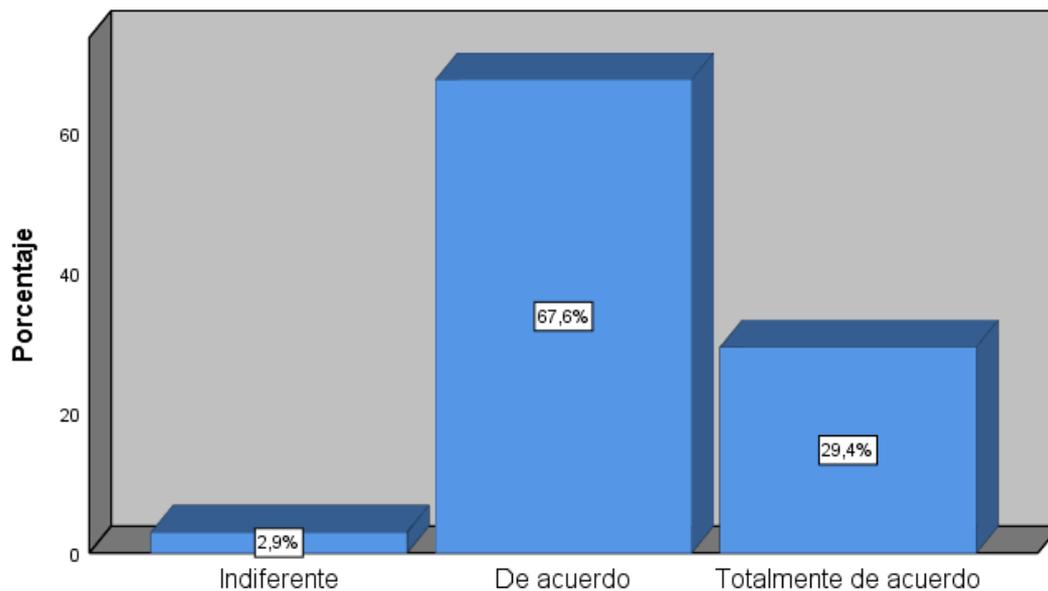
Tabla 18

¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	1	2,9	2,9	2,9
De acuerdo	23	67,6	67,6	70,6
Totalmente de acuerdo	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 15

Datos porcentuales a la pregunta 15



Interpretación: La tabla 15 y figura 15, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales, el 67,6% (23) refieren estar de acuerdo, mientras el 29,4% (10) están totalmente de acuerdo y solo el 2,9% (1) se mostraron indiferentes.

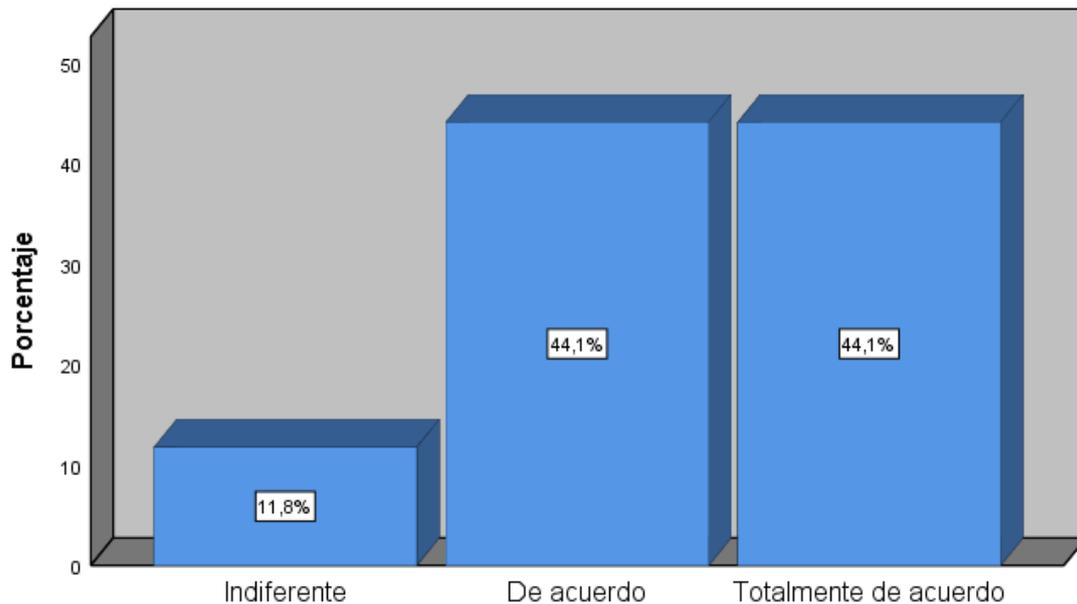
Tabla 19

¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	4	11,8	11,8	11,8
De acuerdo	15	44,1	44,1	55,9
Totalmente de acuerdo	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 16

Datos porcentuales a la pregunta 16



Interpretación: La tabla 16 y figura 16, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos, el 44,1% (15) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 44,1% (15) están de acuerdo y solo el 11,8% (4) se mostraron indiferentes.

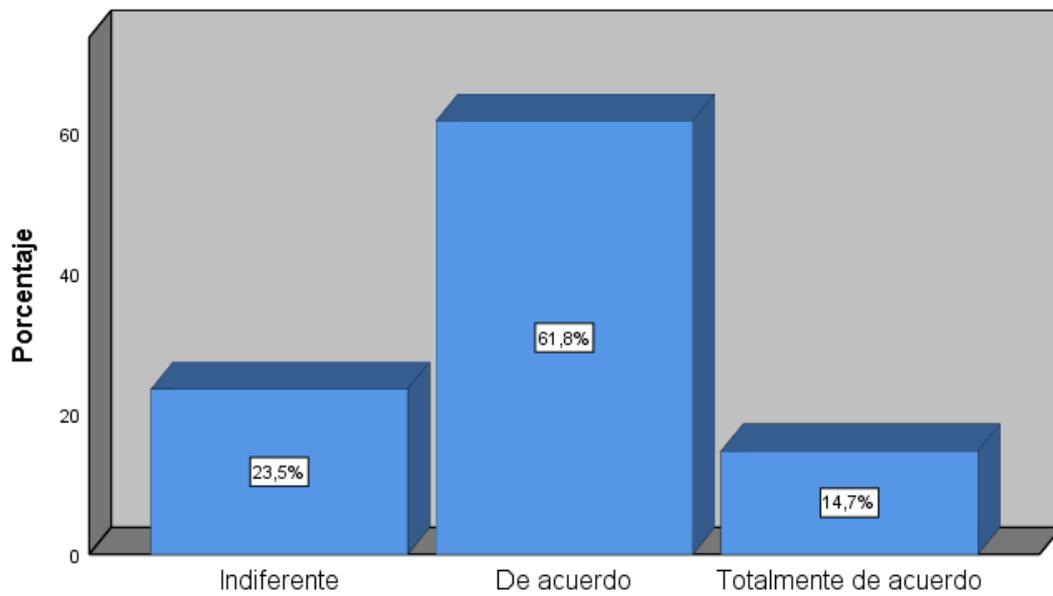
Tabla 20

¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	8	23,5	23,5	23,5
De acuerdo	21	61,8	61,8	85,3
Totalmente de acuerdo	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 17

Datos porcentuales a la pregunta 17



Interpretación: La tabla 17 y figura 17, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales, el 61,8% (21) refieren estar de acuerdo, mientras el 23,5% (8) se mostraron indiferentes y solo el 14,7% (5) se encontraron totalmente de acuerdo.

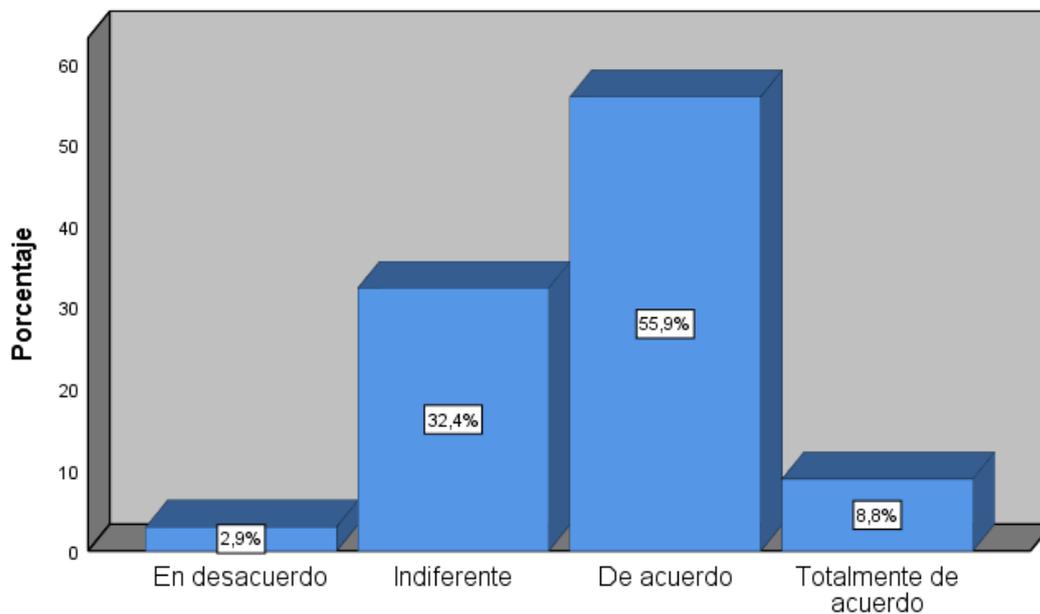
Tabla 21

¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?

	Frecuencia	Porcentaje	P, valido	P. acumulado
En desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
Indiferente	11	32,4	32,4	35,3
De acuerdo	19	55,9	55,9	91,2
Totalmente de acuerdo	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 18

Datos porcentuales a la pregunta 18



Interpretación: La tabla 18 y figura 18, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios, el 55,9% (19) refieren estar de acuerdo, mientras el 32,4% (11) se mostraron indiferentes, otro 8,8% (3) están totalmente de acuerdo y solo el 2,9% (1) se encontraron en desacuerdo.

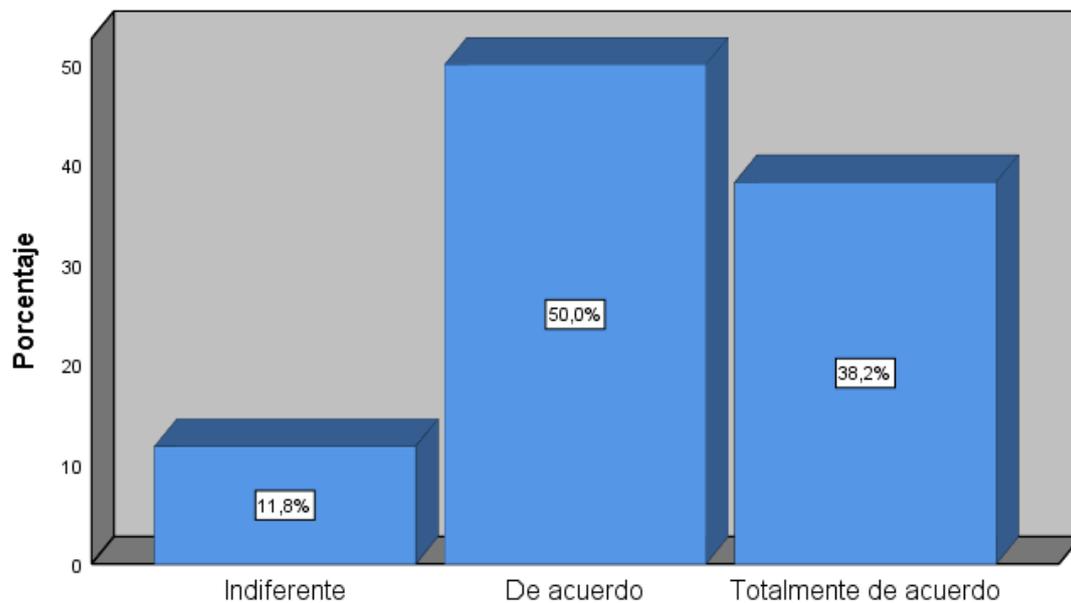
Tabla 22

¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	4	11,8	11,8	11,8
De acuerdo	17	50,0	50,0	61,8
Totalmente de acuerdo	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 19

Datos porcentuales a la pregunta 19



Interpretación: La tabla 19 y figura 19, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral, el 50,0% (17) refieren estar de acuerdo, mientras el 38,2% (13) están totalmente de acuerdo y solo el 11,8% (4) se mostraron indiferentes.

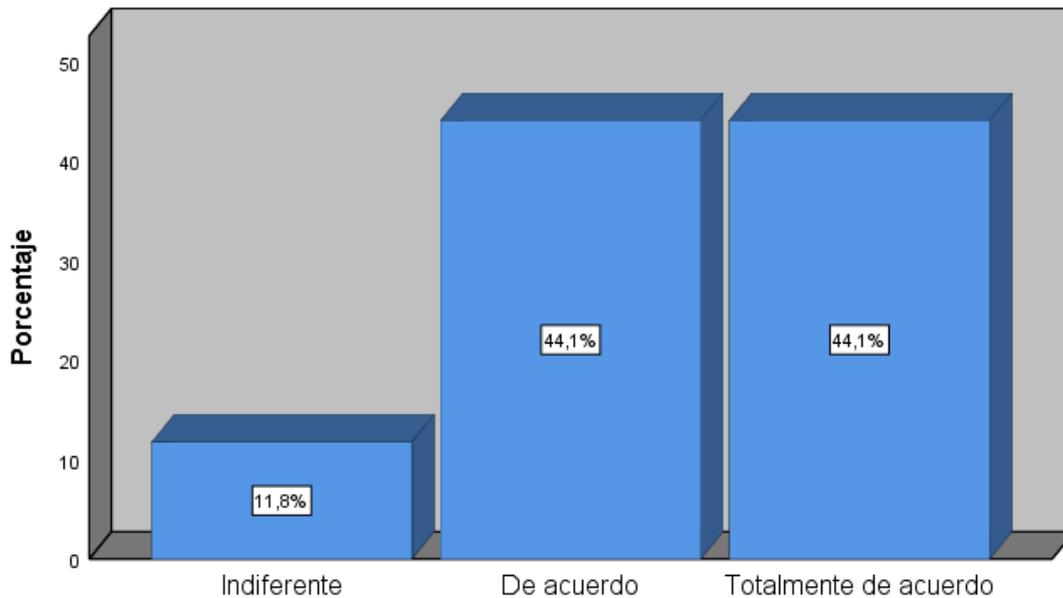
Tabla 23

¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?

	Frecuencia	Porcentaje	P. valido	P. acumulado
Indiferente	4	11,8	11,8	11,8
De acuerdo	15	44,1	44,1	55,9
Totalmente de acuerdo	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Figura 20

Datos porcentuales a la pregunta 19



Interpretación: La tabla 19 y figura 19, se evidencia desde la perspectiva de los abogados que laboran en el municipio provincial de Huamanga, sobre si se considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada, el 44,1% (15) refieren estar totalmente de acuerdo, mientras el 44,1% (15) están de acuerdo y solo el 11,8% (4) se mostraron indiferentes.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Contraste de Hipótesis General

Ha: La defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Ho: La defensa laboral no tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que no son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Criterio de comprobación

1. $X^2_c > X^2_t$, acepta Ha.
2. $X^2_c < X^2_t$, acepta la Ho.

Tabla 24

Contraste de hipótesis general

	Valor	df	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,045a	4	,000
Razón de verosimilitud	42,207	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,588	1	,000
N de casos válidos	34		

Interpretación: Conforme a la tabla 21, se observa $X^2_c = 52,045$, siendo mayor que $X^2_t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2_c > X^2_t$; es decir, se acepta la Ha. Además, se encontró una significancia bilateral 0.000, que es menor al 0.05, lo que significa que la defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga.

4.2.2. Contraste de Hipótesis Específica 1

HI¹: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Ho: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo no son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Criterio de comprobación

1. $X^2_c > X^2_t$, acepta Ha.
2. $X^2_c < X^2_t$, acepta la Ho

Tabla 25

Contraste de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,882a	4	,000
Razón de verosimilitud	47,134	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,892	1	,000
N de casos válidos	34		

Interpretación: Conforme a la tabla 22, se observa $X^2_c = 53,882$, siendo mayor que $X^2_t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2_c > X^2_t$; es decir, se acepta la Ha. Además, se encontró una significancia bilateral 0.000, que es menor al 0.05, lo que significa que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga.

4.3.2. Contraste de hipótesis específica 2

HI¹: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Ho: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) no incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

Criterio de comprobación

3. $X^2_c > X^2_t$, acepta Ha.
3. $X^2_c < X^2_t$, acepta la Ho

Tabla 26

Contraste de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,117a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,957	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,304	1	,000
N de casos válidos	34		

Interpretación: Conforme a la tabla 22, se observa $X^2_c = 50,117$, siendo mayor que $X^2_t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2_c > X^2_t$; es decir, se acepta la Ha. Además, se encontró una significancia bilateral 0.000, que es menor al 0.05, lo que significa que el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Referente a los resultados encontrados para la hipótesis general, se observa $X^2_c = 52,045$, siendo mayor que $X^2_t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2_c > X^2_t$; es decir, se acepta la H_a . Además, se halló un $p = 0.000 < \alpha 0.05$, lo que significa que la defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga.

Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Neyra (2022) en su estudio cuyo objetivo correspondió a determinar qué relación existe el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido, después de que se hayan realizado el análisis a los contratos CAS de obreros del año 2021, se concluyó estos colisionan con la normativa peruana, debido a que el art. 37° de Ley 27972, señala que los obreros tienen la calidad de un servidor público, por ello, está sujeto al régimen de la actividad privada, es decir, se encuentra enmarcada en el D.L. 728, el cual reconoce tanto sus beneficios como sus derechos.

De igual forma, es similar a lo reportado por Palacios (2022) en su estudio cuyo objetivo correspondió a realizar un análisis a los principios doctrinarios y normas que tutelan los derechos del régimen CAS. Por consiguiente, se concluyó que la contratación alternativa en el régimen CAS afecta el principio de igualdad de trato en los obreros municipales, debido a que no supera el test de igualdad. En ese sentido, la modalidad de contrato antes mencionada no justifica un trato discriminatorio, pero conduce a la discriminación entre los empleados de la ciudad, ya que la operación del sector privado garantiza más derechos de los trabajadores. Además, el sistema CAS resultó ser temporal, ya que su objetivo era introducir gradualmente a los trabajadores cubiertos por contratos de servicios impersonales en el sistema salarial estatal.

Sobre los resultados encontrados para la hipótesis específica 1, se observa $X^2c = 53,882$, siendo mayor que $X^2t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2c > X^2t$; es decir, se acepta la H_a . Además, se halló un $p = 0.000 < a 0.05$, lo que significa que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga.

Los resultados son similares a los que encontró Ortiz (2021) en su estudio cuyo objetivo correspondió a determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros, que por disposición legal deberían estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se concluyó una relación entre el D.L. 1057 y derechos laborales en obreros, ya que se logró un $X^2C = 28,421$ y un $p=0,000$. En ese sentido, se puede inferir que el D.L. 1057 vulnera los derechos laborales de los trabajadores obreros sujetos al régimen de la actividad privada en el distrito de Barranco.

De igual manera, son semejantes a los que reportó Bautista (2019) en su estudio cuyo objetivo correspondió establecer la forma en cómo influye el contrato CAS de los obreros y los derechos laborales. En ese contexto, se concluyó una influencia negativa del contrato CAS en los trabajadores municipales en el periodo 2017-2018. Además, se aceptó la H_a , por tanto, el contrato CAS tiene influencia negativa en los obreros, debido a que se vulnera la norma que determina su contratación en el régimen de la actividad privada, lo cual perjudica a los obreros, por cuanto, no pueden gozar efectivamente de todos los beneficios laborales.

A cerca de los resultados encontrados para la hipótesis específica 2, se observa $X^2c = 50,117$, siendo mayor que $X^2t = 9,488$ y 4 grado de libertad, por ello, se cumple con $X^2c > X^2t$; es decir, se acepta la H_a . Además, se halló un $p = 0.000 < a 0.05$, lo que significa que el régimen de

contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga.

Los resultados concuerdan con Tananta y Arrascue (2021) en su estudio cuyo objetivo correspondió evaluar la vulneración de los derechos laborales en los obreros a través del contrato CAS en el periodo 2018-2019. En ese contexto, se concluyó una vulneración al derecho a la seguridad social por aplicación del contrato CAS, es decir, el contrato CAS vulnera diversos derechos laborales, tales como la estabilidad laboral y la seguridad social en la Municipalidad Provincial de San Martín.

De igual forma, es concordante con lo reportado por Pérez (2020) cuyo objetivo correspondió a establecer las causas de la desnaturalización de contratos que provienen del incumplimiento a la Ley 27972. Por consiguiente, se evaluó la mencionada normativa, por tanto, se tuvo la certeza de que los obreros cuyos contratos no se encuentra de conformidad al régimen de la actividad privada se ven afectados en sus derechos, tales como a la estabilidad laboral. Además, se le afecta en poder recibir todos los beneficios sociales que debería percibir, pese a ello, las municipalidades continúan infringiendo la normativa.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga, ya que se encontró un $X^2_c = 52,045$, siendo mayor que $X^2_t (9,488)$ y una significancia bilateral $0.000 < \alpha < 0.05$.
2. Se concluyó que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga, ya que se encontró un $X^2_c = 53,882$, siendo mayor que $X^2_t (9,488)$ y una significancia bilateral $0.000 < \alpha < 0.05$.
3. Se concluyó que el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga, ya que se encontró un $X^2_c = 50,117$, siendo mayor que $X^2_t (9,488)$ y una significancia bilateral $0.000 < \alpha < 0.05$.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Se recomienda al ejecutivo a reforzar las políticas públicas de protección en materia laboral para los trabajadores obreros municipales por intermedio de normas que sancionen a los funcionarios que actúen de mala fe en la contratación de trabajadores en regímenes distintos y lesivos a los derechos que se encuentran reconocidos en la ley.
2. Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Huamanga a que puedan modificar el régimen de contratación de los obreros municipales a fin de garantizar el respeto a sus derechos laborales, es decir, bajo el régimen del D.L. 728.
3. Se recomienda a la SUNAFIL, como la institución encargada de supervisar y fiscalizar a que se dé el cumplimiento de las normas laborales, cumpla con supervisar el respeto de los derechos de los obreros municipales, para ellos, es necesario que se brinden asesorías técnicas a fin de revertir el uso indiscriminado de la contratación CAS.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31347>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRLL.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Patria.
- Bautista, G. (2019). *Influencia del contrato administrativo de servicios en los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2017-2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44786>
- Carrillo Guerrero, R. C. (2019). La delgada línea entre la ética, la justicia y la conducta moral del ser humano: una vista general de nuestra situación actual. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3325732>
- Chanamé, J. (2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Devore, J. L. (2021). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. México DF: Cengage Learning.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- García Merino, L. S., Olivos Romero, F. G., Galvez Diaz, N., Villanueva Calderon, J. A., & Marín del Aguila, W. T. (2021). *Estadística aplicada a la investigación científica*. IIMA: Papyrus Ediciones E.I.R.L.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Maldonado, P. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Montenegro, N. (2022). *¿Cuál es el régimen laboral aplicable a los obreros municipales? Tribunal Constitucional vs. Corte Suprema*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-obreros-municipales-tribunal-constitucional-vs-corte-suprema/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20de%20los%20obreros%20municipales%20es%20exclusivamente%20el,precaria%20contrataci%C3%B3n%20administrativa%20de%20servi>
- Neyra, R. (2022). *EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES Y LOS CONTRATOS CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA AÑO 2021*. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/690>
- Ortiz, C. (2022). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3738>
- Palacios, D. (2022). *La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales*. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7571>
- Perez, J. (2020). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2382>
- Priori, G. (2019). *El proceso y la tutela de los derechos*. Fondo Editorial PUCP.
- Ramos, S. (2020). *Derecho laboral constitucional*. Gaceta Jurídica.
- Rodrigo, C. (2021). *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184930>
- Rojas, Y. (2021). *Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2262>
- Tananta, L., & Arrascue, D. (2021). *El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial*

de San Martín, 2018-2020. Obtenido de
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4341>

Velásquez, J. (2020). *Procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales para funcionarios públicos: la sentencia del Tribunal Constitucional en requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en causa rol N° 3.853-17-INA y la Ley N° 21.280*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179916>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESISTA: Bach. Kevin Luis Palomino Velazco

Asesor: Dr. Armando Pizarro Alejandro

Título: La defensa laboral y despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1: ¿Cuáles son los beneficios del régimen de la actividad privada en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide en el despido del régimen de obreros</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar los efectos de la defensa laboral frente al despido en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Mostrar los beneficios del régimen de la actividad privada en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022</p> <p>OE2. Indicar la incidencia del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en el despido del régimen</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1. La defensa laboral tiene efectos como el derecho a la jurisdicción, derecho al juez natural y derecho al debido proceso que son significativos en el despido del régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022</p> <p>H0: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo no son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H11: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022</p>	<p>VI = La defensa laboral</p>	<p>Tutela laboral</p> <p>Extinción del vínculo laboral</p> <p>Contrato laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>34 profesionales en derecho que laboran en la Municipalidad Provincial de Huamanga</p> <p>MUESTRA</p> <p>34 profesionales en derecho que laboran en</p>

en la municipalidad de Huamanga	de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.	HO1: Los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo no son significativos en el régimen de obreros de la municipalidad provincial de Huamanga 2022			la Municipalidad Provincial de Huamanga Tipo de muestreo. Intencionada
		HI2: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022			TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
		HO2: El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) no incide significativamente en el despido del régimen de obreros en la municipalidad provincial de Huamanga 2022.	VD = Despido en el régimen de obreros de la municipalidad de Huamanga	Régimen de la actividad privada 728	TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario
				Régimen de contratación administrativa de servicios (CAS)	ANÁLISIS DE DATOS PROCESAMIENTO DE DATOS SPSS, EXCEL Y WORD TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS CHI ²

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022

OBJETIVO: DETERMINAR LOS EFECTOS DE LA DEFENSA LABORAL FRENTE AL DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022

INVESTIGADOR: **Kevin Luis PALOMINO VELAZCO**

- **CONSENTIMIENTO / PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Acepto participar en el estudio: he leído la información proporcionada, o me ha sido leída, he tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento participar voluntariamente en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.



Firma del investigador responsable



huella digital

ANEXO 03. INSTRUMENTOS**CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL**

Por favor, exprese con sinceridad marcando “X”, conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?					
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?					
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?					
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?					
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?					
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?					
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?					
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?					
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?					

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?					
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?					
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?					
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?					
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?					
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?					
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?					

8	¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?					
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?					

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos.

HAGO CONSTAR:

Que, el bachiller, **Kevin Luis Palomino Velazco**; autor de la tesis titulada: **“LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022”** Ha obtenido un reporte de similitud general del 20% con el aplicativo TURNITING ORIGINALITY, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para la tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco 06 de junio de 2023



Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los seis (06) días del mes de octubre del año dos mil veintitrés, siendo las diecisiete 17:00 horas, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N°0357-2023-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 28 de setiembre del 2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL REGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022"**, presentado por el bachiller **KEVIN LUIS PALOMINO VELAZCO** del Programa de Fortalecimiento en Investigación-PROFI, bajo el asesoramiento del **Dr. Armando Pizarro Alejandro**, designado con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0202-2023-UNHEVAL/FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex

LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m1bbba095ea606ef252f659341e2df3f7>

los Jurados Examinadores integrados por los siguientes docentes:

DR. RODOLFO JOSÉ ESPINOZA ZEVALLOS:	PRESIDENTE
MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS:	SECRETARIO
DR. ROGER PAVLETICH VIDAL RAMOS:	VOCAL
MG. LUIS IVAN AGUIRRE ANTONIO:	ACCESITARIO

Y el bachiller mencionado, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

La aspirante **KEVIN LUIS PALOMINO VELAZCO**, procedió al acto de defensa de su tesis:

- Exposición de la tesis
- Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de los aspirantes al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

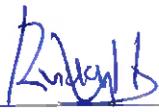
Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de:

KEVIN LUIS PALOMINO VELAZCO (15) Quince Equivalente a: **Bueno**

Calificación que se realizó de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo las **18** horas, del mismo día.


 DR. RODOLFO JOSÉ ESPINOZA ZEVALLOS
 PRESIDENTE
 N° DNI 42503340


 DR. ROGER PAVLETICH VIDAL RAMOS
 VOCAL
 N° DNI 47654590


 MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS BARRANTES
 SECRETARIO
 N° DNI 22491332

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

NOTA BIOGRÁFICA



El Bachiller Kevin Luis Palomino Velazco, nació en el Distrito de Ayacucho Provincia Huamanga del Departamento de Ayacucho en el año 1995, en un hogar católico conformado por sus padres, tres hermanos y con la guía de su abuelo Mario Vega.

Sus estudios de primaria y secundaria, los realizó en los colegios: San Antonio de Huamanga, Salesiano San Juan Bosco de Ayacucho, El Nazareno, IEP Corazón de Jesús y San Agustín de Ayacucho.

Sus estudios universitarios en su primera carrera de Derecho, los realizó en la Universidad Alas Peruanas de Lima, en donde obtuvo el grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencias políticas en el año 2019, actualmente alumno egresado del PROFI – UNHEVAL.

Sus estudios universitarios de su segunda carrera de Psicología Humana, los realizó en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote filial Ayacucho, en donde obtuvo el Grado académico de Bachiller en Psicología Humana.

Actualmente viene laborando como asistente legal en un estudio jurídico de la ciudad de Lima.



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	ABOGADO

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	PALOMINO VELAZCO KEVIN LUIS						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 919016083
Nro. de Documento:	70302174				Correo Electrónico:	kevincorporative@gmail.com	

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	PIZARRO ALEJANDRO ARMANDO		ORCID ID: 0000-0003-2988-8085
Tipo de Documento:	DNI		Nro. de documento: 22422838

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ESPINOZA ZEVALLOS RODOLFO JOSÉ
Secretario:	LAVADO IGLESIAS EDUARDO
Vocal:	VIDAL RAMOS ROGER PAVLETICH
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	AGUIRRE ANTONIO LUIS IVAN


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	DEFENSA		LABORAL		OBREROS
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto Con Periodo de Embargo (*)			Condición Cerrada (*) Fecha de Fin de Embargo:	X
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X	
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	PALOMINO VELAZCO KEVIN LUIS	Huella Digital
DNI:	70302174	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 18/10/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.

**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

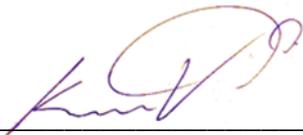
Anexo 2:**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, **KEVIN LUIS PALOMINO VELAZCO** identificado (a) con DNI N° **70302174** con domicilio Jr. Manco Cápac N° 1023 Distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga y Departamento de Ayacucho; aspirante al TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO correspondiente al programa DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

La tesis titulada "LA DEFENSA LABORAL Y DESPIDO EN EL RÉGIMEN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022" fue elaborada dentro del marco ético y legal en su redacción. Si en el futuro se detectara evidencias de vulnerabilidad en el sistema de antiplagio mediante actos que lindan con lo ético y legal, me someto a las sanciones a que hubiera lugar.

Huánuco, 29 de noviembre del 2023



KEVIN LUIS PALOMINO VELAZCO
DNI N° **70302174**



ANEXO 04. VALIDACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - DEFENSA LABORAL

Nombre del experto: Dr. Ayerbe Sequeiros Paul Stewart

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
TUTELA LABORAL	1. ¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	4	3	3	4
	2. ¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	4	4	3
	3. ¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	4	3	4
CONTRATO LABORAL	4. ¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?	4	3	4	4
	6. ¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	3	4	4	3
	7. ¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?	3	4	3	4
EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL	8. ¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?	4	4	4	3
	9. ¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?	4	4	3	3
	10. ¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Paul Stewart Ayerbe Sequeiros
ABOGADO
C.A.B. 10-1306

Firma del Experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - REGIMEN DE OBREROS

Nombre del experto: Dr. Ayerbe Sequeiros Paul Stewart

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
ACTIVIDAD PRIVADA	1. ¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	4	4	3	4
	2. ¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?	4	4	4	4
	3. ¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	4	3	3	4
	4. ¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?	3	4	4	3
	5. ¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?	3	4	4	4
	6. ¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	4	4	4	4
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	7. ¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	4	4	4	4
	9. ¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?	4	4	4	3
	10. ¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Paul Stewart Ayerbe Sequeiros
ABOGADO
C.A.B. N°1306

Firma del Experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - DEFENSA LABORAL

Nombre del experto: Dr. Pérez Rafael Oscar

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
TUTELA LABORAL	1. ¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	4	3	4	4
	2. ¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	4	4	4
	3. ¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	3	4	4
CONTRATO LABORAL	4. ¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?	4	4	3	4
	6. ¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	3	4	4	3
	7. ¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?	3	4	4	4
EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL	8. ¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?	4	4	4	3
	9. ¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?	4	4	4	3
	10. ¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Oscar Rafael Pérez
ABOGADO
C.O.L. 31210

Firma del Experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - REGIMEN DE OBREROS

Nombre del experto: Dr. Pérez Rafael Oscar

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
ACTIVIDAD PRIVADA	1. ¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	4	4	4	4
	2. ¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?	4	4	3	3
	3. ¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	4	3	4	4
	4. ¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?	3	4	4	3
	5. ¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?	3	4	4	4
	6. ¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	4	4	3	4
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	7. ¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?	4	4	3	4
	8. ¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	4	4	3	4
	9. ¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?	4	4	4	3
	10. ¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


 FIRMA DEL EXPERTO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - DEFENSA LABORAL

Nombre del experto: Dr. Campos Macedo Lenin

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
TUTELA LABORAL	1. ¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	4	4	3	4
	2. ¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	4	4	3
	3. ¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	4	3	3	4
CONTRATO LABORAL	4. ¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?	4	4	4	4
	6. ¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	3	4	4	3
	7. ¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?	3	4	3	4
EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL	8. ¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?	4	4	4	3
	9. ¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?	4	4	3	3
	10. ¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado sería arbitrario?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Lenin J. Campos Macedo
ABOGADO
C.A.A. N° 2296

Firma del Experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS - REGIMEN DE OBREROS

Nombre del experto: Dr. Campos Macedo Lenin

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Validación: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
ACTIVIDAD PRIVADA	1. ¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	4	4	3	4
	2. ¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?	4	4	4	3
	3. ¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	4	3	3	4
	4. ¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?	3	4	4	3
	5. ¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?	3	4	4	4
	6. ¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	4	4	4	4
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	7. ¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?	4	4	3	4
	8. ¿Considera que el régimen de contratación CAS ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	4	4	4	4
	9. ¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?	4	4	4	3
	10. ¿Considera que el régimen de contratación CAS no brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	3	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Lenin J. Campos Macedo
ABO 49560
C.A.A. N° 2236

Firma del Experto

ANEXO 05. INSTRUMENTO RESPONDIDO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?		x			
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?				X	
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?				X	
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?				X	
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?		X			
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?	X				
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?				X	
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?		X			
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?				X	

	C.A.A. 2163 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?				X	
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?				X	
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?		X			
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?			X		
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?				X	
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?				X	
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?				X	

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?		X			
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?					X
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?		X			

 FEDERACIÓN DE TRABAJADORES Luis A. Rodríguez Domínguez ABOGADO C.A.A. 2163	C.A.A. 2163 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?			X		
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?		X			
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?			X		
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?			X		
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

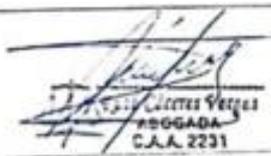
CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?			X		
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?		X			
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?			X		
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?			X		
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?	X				
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?					X

 C.A.A. NRO. 2231 ABOGADA	C.A.A. NRO. 2231 ABOGADA
FIRMA	REGISTRO

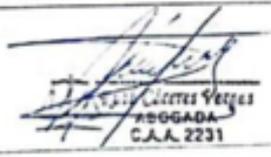
CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?		X			
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?					X
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	X				
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?		X			
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?					X
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?		X			
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?		X			

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					X
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?		X			
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	X				

 Lucía Vargas ABOGADA C.A.A. 2231	C.A.A. NRO. 2231 ABOGADA
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	X				
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?			X		
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?		X			

	C.A.A. 1877 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?		X			
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?					X
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	X				
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?		X			
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?					X
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?		X			
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?		X			

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					X
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?		X			
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	X				

	C.A.A. 1877 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	X				
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?			X		
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?		X			

 <p>D. DANTEL SOTELO CONTRERAS ABOGADO C.A.I. N° 3349</p>	<p>C.A.I NRO. 3349 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

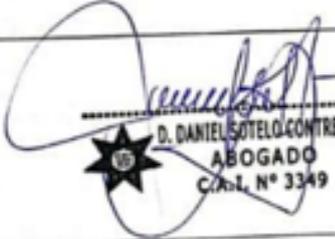
CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	X				
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?			X		
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?		X			
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?			X		
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?				X	
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?				X	

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					X
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?		X			
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	X				

 <p>D. DANTEL SOTELO CONTRERAS ABOGADO C.A.I. N° 3349</p>	<p>C.A.I NRO. 3349 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	X				
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?			X		
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?		X			

 <p>ESTUDIO JURÍDICO "TAURINA"</p> <p>Humberto R. Gariaso Quipe ABOGADO C.A.A. 2121</p>	<p>C.A.A. 2121 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	X				
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?			X		
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?		X			
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?			X		
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?				X	
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?				X	

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					X
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?		X			
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	X				

 <p>ESTUDIO JURÍDICO "TAURINA" Humberto R. Gariza Quipe ABOGADO C.A.A. 2121</p>	<p>C.A.A. 2121 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

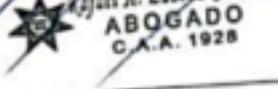
CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	X				
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?					X
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?			X		
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?		X			

 	C.A.A. 1928 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

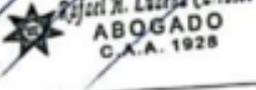
CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?	X				
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?			X		
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?		X			
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?			X		
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?				X	
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?				X	

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?					X
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?		X			
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?	X				

 	C.A.A. 1928 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

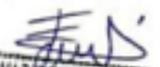
CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?					X
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?				X	
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?		X			
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?					X
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?				X	

 MARIO WALTER BEJARAPA REG. ICAC. 4188 DEFENSOR PUBLICO Oficina de Justicia y Derechos Humanos	I.C.A.C. 4188 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

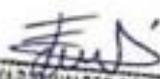
CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?				X	
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?		X			
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	X				
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?					X
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?			X		
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?		X			
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?					X

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	X				
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?			X		
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?					X

 MARIO WALTER BEJARAPAZA REG. ICAC. 4188 DEFENSOR PUBLICO -Servicio de Justicia y Derechos Humanos-	I.C.A.C. 4188 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?					X
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?				X	
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?		X			
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X		
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?				X
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?			X	

 <p>Leonora Nubez</p>	<p>C.A.A. 1560</p> <p>ABOGADO</p>
	<p>REGISTRO</p>

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?				X	
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?		X			
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	X				
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?					X
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?			X		
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?		X			
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?					X

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	X				
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?			X		
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?					X

 <p>Leonilda Nutez Antuero</p>	<p>C.A.A. 1560 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

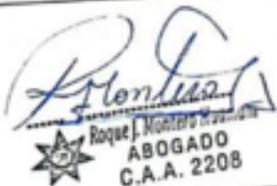
CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?					X
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?			X		
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?				X	
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?		X			
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?	X				
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?		X			
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?		X			
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?					X
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?				X	

	<p>C.A.A. 2208 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

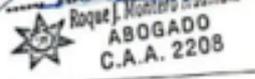
CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?				X	
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?		X			
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?	X				
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?					X
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?			X		
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?		X			
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?					X

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	X				
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?			X		
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?					X

 	C.A.A. 2208 ABOGADO
FIRMA	REGISTRO

CUESTIONARIO SOBRE DEFENSA LABORAL

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: TUTELA LABORAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que en vía judicial se pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	X				
2	¿Considera a la reposición como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?	X				
3	¿Considera a la indemnización como un remedio que brinda la Ley para proteger los derechos del trabajador?					X
DIMENSIÓN: CONTRATO LABORAL						
4	¿Cree que la contratación de obreros a través del régimen de actividad privada es beneficiosa?	X				
5	¿Considera que el régimen de la actividad privada garantiza la estabilidad laboral?				X	
6	¿Considera que la contratación de obreros a través del régimen contratación CAS es beneficiosa?		X			
7	¿Considera que el régimen de contratación CAS garantiza la estabilidad laboral?	X				
DIMENSIÓN: EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL						

8	¿Cree que ante la extinción del vínculo laboral se deba recurrir a la vía judicial?	X				
9	¿Considera necesario la implicancia del principio de causalidad del despido en la extinción del vínculo laboral?		X			
10	¿Cree que cuando no se justifica la causa del despido este resultado ser arbitrario?				X	

 <p>ESTUDIO JURÍDICO "MIGUEL ALEMÁN" Roberto Azaurima Mañeco ABOGADO C.A.A. 1112</p>	<p>C.A.A. 1112 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>

CUESTIONARIO SOBRE REGIMEN DE OBREROS

Por favor, exprese con sinceridad marcando "X", conforme a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD PRIVADA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera necesario que se evidencie una causa justa al momento del despido?		X			
2	¿Cree que les corresponde a los empleadores demostrar la causa del despido en un proceso judicial?	X				
3	¿Considera una causa justa para el despido al bajo rendimiento del trabajador en la realización de sus actividades?					X
4	¿Cree una causa justa para el despido que el trabajador no quiera someterse a los exámenes médicos?			X		
5	¿Considera una causa justa para el despido que el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales?					X
6	¿Cree que los beneficios del régimen de la actividad privada tales como la remuneración mínima vital y la jornada máxima de trabajo son provechosos?	X				
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)						
7	¿Cree que la entidad hace un uso abusivo de los contratos temporales?	X				

8	¿Considera que este régimen ha permitido un incremento de los despidos arbitrarios?	X				
9	¿Cree que el régimen de contratación CAS no garantiza la estabilidad laboral?			X		
10	¿Considera que el régimen de contratación CAS brinda mayores beneficios en comparación al régimen de la actividad privada?					X

 <p>ESTUDIO JURIDICO ATAURIMA MAÑECO AROGADO C.A.A. 1112</p>	<p>C.A.A. 1112 ABOGADO</p>
<p>FIRMA</p>	<p>REGISTRO</p>