

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Contratación de personal respecto a su perfil en
función del trabajo según el régimen 728 en el
ámbito municipal**

Minerva Elisa Añazo Rojas
Ximena Karel Lancho Kenty

Para optar el Título Profesional de Abogado

Cusco, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Dra. Eliana Carmen Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Derecho

DE : Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 12 de Marzo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "CONTRATACIÓN DE PERSONAL RESPECTO A SU PERFIL, EN FUNCIÓN DEL TRABAJO SEGÚN EL RÉGIMEN 728 EN EL ÁMBITO MUNICIPAL", perteneciente al/la/los/las estudiantes Minerva Elisa Añazco Rojas y Ximena Karel Lancho Kenty, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 16 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 15) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **MINERVA ELISA AÑAZCO ROJAS**, identificada con Documento Nacional de Identidad No. **73657471**, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "**Contratación de Personal Respecto a su Perfil, en Función del Trabajo Según el Régimen 728 en el Ámbito Municipal**", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Abogado**.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

11 de marzo de 2024.



MINERVA ELISA AÑAZCO ROJAS

DNI. No. **73657471**

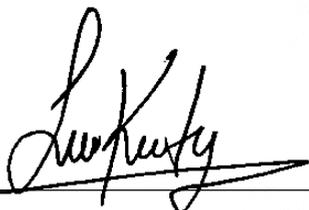
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **XIMENA KAREL LANCHO KENTY**, identificada con Documento Nacional de Identidad No. **76737809**, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

5. La tesis titulada: **“Contratación de Personal Respecto a su Perfil, en Función del Trabajo Según el Régimen 728 en el Ámbito Municipal”**, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Abogado**.
6. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
7. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
8. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

11 de marzo de 2024.



XIMENA KAREL LANCHO KENTY

DNI. No. **76737809**

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
7	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

<1 %

10 cdn.www.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

11 vsip.info
Fuente de Internet

<1 %

12 oxfamilibrary.openrepository.com
Fuente de Internet

<1 %

13 inst.servir.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

14 repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

15 www.informatica-juridica.com
Fuente de Internet

<1 %

16 repositorio.ug.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

17 repositorio.continental.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

18 silo.tips
Fuente de Internet

<1 %

19 Submitted to Universidad Continental
Trabajo del estudiante

<1 %

20 doku.pub
Fuente de Internet

<1 %

21	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
24	storage.ning.com Fuente de Internet	<1 %
25	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
30	johananenita123.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
33	www.utic.edu.py Fuente de Internet	<1 %
34	dspace.ueb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
36	www.emprendices.co Fuente de Internet	<1 %
37	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
42	www.joseacontreras.net Fuente de Internet	<1 %
43	alegatos.azc.uam.mx	

Fuente de Internet

<1 %

44

helenskestudije.me

Fuente de Internet

<1 %

45

repositorio.cuc.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

46

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1 %

47

blog.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

49

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

51

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

52

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

53

mriuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

54

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

55

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

56

gaceta.diputados.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

57

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

58

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

59

view.genial.ly

Fuente de Internet

<1 %

60

www.ccoo.com

Fuente de Internet

<1 %

61

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

62

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

63

www.ulima.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

64

accesoabierto.uh.cu

Fuente de Internet

<1 %

65

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

66	"Law & Anthropology", Brill, 1999 Publicación	<1 %
67	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
68	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
69	redibai-myd.org Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	www.anticorrupcion.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
73	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
74	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
75	Submitted to Universidad Nacional de Barranca Trabajo del estudiante	<1 %
76	nanopdf.com Fuente de Internet	<1 %

77 repositoriotec.tec.ac.cr <1 %
Fuente de Internet

78 api-saber.ucab.edu.ve <1 %
Fuente de Internet

79 idoc.pub <1 %
Fuente de Internet

80 repositorio.uigv.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

81 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A nuestros padres:

A Max Denis Lancho Espinosa y Liliam Angelica Kenty Blanco, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi inspiración en cada paso de este camino académico.

A Oscar Añazco Durand, por todos tus sabios consejos, por siempre inspirarme de la manera más tenaz y cada palabra de aliento que me diste; a Erika Rojas Pérez, por tu comprensión en este largo camino, por el ejemplo que cada día me otorgaste, y tu amor inagotable hacia mí. Y a Oscar Añazco Rojas, gracias por ser mi mejor amigo y guardar todos mis secretos.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a Dios por su infinito amor y por haber renovado nuestras fuerzas cada día, dándonos el ánimo para llevar a cabo esta investigación desde el inicio.

También, agradecemos a nuestras familias por ser la motivación y el inmenso apoyo en esta travesía, sus palabras de ánimo y comprensión nos motivaron a seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes.

Agradecemos a nuestro asesor el Doctor Fernando Robles Sotomayor, por su orientación experta, paciencia y valiosos consejos; su dedicación y compromiso fueron fundamentales para dar forma y dirigir este trabajo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar el desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según del Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal; y como objetivos específicos se analizó la desnaturalización de contratos, la subordinación laboral y la necesidad económica.

El estudio sigue un enfoque cualitativo adoptando la metodología inductiva fenomenológica, con un diseño de investigación de tipo básico con nivel descriptivo no experimental. La población estuvo conformada por seis especialistas conocedores del problema planteado y seis trabajadores afectados.

Nuestro análisis exhaustivo respecto a las entrevistas realizadas, así como de los aportes teóricos incluidos en este trabajo nos han permitido comprender las problemáticas existentes en relación con la desnaturalización contractual, la subordinación laboral, y la necesidad económica en el contexto de la contratación de personal, respecto a su perfil, en función del trabajo según el Decreto Legislativo 728 el ámbito municipal, así como las posibles soluciones y propuestas para abordar dichas problemáticas. Los resultados obtenidos en la presente investigación respaldan la inacción y/o mala aplicación del Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, plasmando así la necesidad de una atención más eficiente y constante por parte de las autoridades y del sistema jurídico peruano.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the development of personnel hiring in relation to their profile, based on the Labor Regime 728 within the municipal scope. The specific objectives included the analysis of contract misrepresentation, labor subordination, and economic necessity.

The study follows a qualitative approach, adopting an inductive phenomenological methodology, with a basic research design and a non-experimental descriptive level. The population consisted of 06 specialists knowledgeable about the stated problem and 06 affected workers.

Our comprehensive analysis of the conducted interviews, as well as the theoretical contributions included in this work, has allowed us to comprehend the existing issues related to contract misrepresentation, labor subordination, and economic necessity in the context of personnel hiring based on the Labor Regime 728 within the municipal scope. Additionally, we present potential solutions and proposals to address these issues.

The results obtained in this research support the lack of action and/or poor implementation of the law, highlighting the need for more efficient and consistent attention from the authorities and the Peruvian legal system.

LISTA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
LISTA DE CONTENIDO.....	vii
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema	16
1.2 Objetivos	18
1.2.1 Objetivo general	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 Justificación.....	22
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de Investigación	26
2.1.1 Internacionales.....	26
2.1.2 Nacionales	30
2.1.3. Locales.....	39
2.2 Bases Teóricas.....	40
2.2.1 La gestión pública en el sector laboral	40
2.2.2 La gestión municipal	42

2.2.2.1 Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972	43
2.2.3. Regímenes laborales en el Perú	45
2.2.3.1. La carrera administrativa en el Perú	45
2.2.3.2. El régimen laboral de la actividad privada	46
2.2.3.3. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios	47
2.2.3.4. Carreras especiales del servicio civil	47
2.2.3.4.1. La carrera de los profesionales en salud	47
2.2.3.4.2. La carrera de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud	48
2.2.3.4.3. La carrera de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud	48
2.2.3.4.4. La carrera pública del profesorado	49
2.2.3.4.5. La carrera pública magisterial.....	49
2.2.3.4.6. La carrera de los docentes universitarios	49
2.2.3.4.7. La carrera diplomática	50
2.2.3.4.8. La carrera judicial	50
2.2.3.4.9. Las carreras especiales de las fuerzas armadas.....	51
2.2.3.4.10. La carrera policial	51
2.2.4. La desnaturalización de contratos de trabajo	52
2.2.5. La subordinación laboral.....	55
2.2.6. La necesidad económica laboral	59
2.3 Definición de Términos Básicos	64
CAPÍTULO 3 METODOLOGIA	68

3.1 Métodos y Alcances de la Investigación	68
3.2 Diseño de la Investigación	68
3.3 Población y Muestra.....	69
3.4 Técnicas e Instrumentos	69
3.4.1 Técnicas de investigación	69
3.4.2 Instrumento.....	69
3.4.2.1 Guía de entrevista semiestructurada	69
3.5 Procedimiento y Análisis de Datos	70
3.6 Ética en la Investigación	70
3.7. Confidencialidad y Anonimato	71
3.8. Categorías.....	72
CAPÍTULO 4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	74
4.1. Matriz de Codificación de Resultados-Objetivo General	77
4.1.1. Interpretación de la tabla N.º 2.....	79
4.2. Matriz de Codificación de Resultados - Objetivos Específico.....	81
4.2.1. Interpretación de las tablas N.º 3 y N.º 4	83
4.2.2. Interpretación de la tabla N.º 5.....	86
4.2.3. Interpretación de la tabla N.º 6.....	90
CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES	93
CAPÍTULO 6 RECOMENDACIONES	96
REFERENCIAS.....	98

Anexo 1-Matriz de Consistencia.....	101
Anexo 2 – Guía de Preguntas Semiestructurada para Especialistas	103
Anexo 3-Guía de Preguntas Semiestructurada para Trabajadores Afectados	104
Anexo 4-Consentimiento Informado para Participantes de la Entrevista Semi Estructurada	105
Anexo 5-Matriz de Codificación de Entrevistas a Especialistas	107
Anexo 6-Matriz de Codificación de Entrevistas a Trabajadores Afectados	113
Anexo N.º 7 Oficio de Aprobación emitido por el Comité de Ética ¡Error! Marcador no definido.	

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno laboral contemporáneo, la contratación de personal se ha convertido en un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento de las entidades municipales en el Perú. El sistema de empleo bajo el Régimen 728 establece un marco legal que regula las relaciones laborales en el ámbito público, planteando la necesidad de contratar a individuos que posean el perfil idóneo para desempeñar tareas específicas. La selección y contratación de empleados en este contexto no solo busca llenar puestos vacantes, sino también garantizar la eficiencia en la prestación de servicios públicos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este contexto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar críticamente la contratación de personal, respecto a su perfil, en función del trabajo según el régimen laboral 728 en el ámbito municipal, enfocándose en la importancia de seleccionar candidatos que se ajusten de manera precisa al perfil requerido por cada puesto en función de las responsabilidades y tareas asociadas. A través de un enfoque interdisciplinario que involucra principios del derecho laboral, la administración pública y la gestión de recursos humanos, se buscará comprender cómo las políticas y prácticas de contratación influyen en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Es fundamental reconocer que este estudio presenta tanto alcances como limitaciones significativas. En términos de alcance, el análisis se concentrará en los aspectos centrales de la contratación de personal bajo el Régimen 728 en el ámbito municipal, considerando la adecuación del perfil requerido para cada puesto. Se abordará exhaustivamente la normativa y doctrina vigente hasta el conocimiento

actualizado en enero de 2022, con el objetivo de identificar los lineamientos y posibles imperfecciones asociadas a este régimen.

No obstante, es necesario destacar que la complejidad intrínseca de la contratación de personal en el contexto municipal podría sugerir la necesidad de investigaciones adicionales para un análisis más detallado de ciertos aspectos. Además, aunque se buscará comprender el impacto de las políticas y prácticas de contratación en la calidad de los servicios municipales, la generalización de los resultados podría verse afectada por las particularidades propias de la ciudad del Cusco, Perú.

En este sentido, el entorno local plantea un desafío significativo, ya que la escasez de profesionales especializados en lo laboral dentro de las municipalidades podría influir en la percepción y aplicación de las normativas laborales. Esta realidad geográfica y laboral única resalta la necesidad de abordar las especificidades del contexto cusqueño al interpretar los resultados de la investigación, para reconocer así una limitación intrínseca al estudio.

Asimismo, se debe tener en cuenta que las conclusiones obtenidas estarán basadas en la información disponible hasta la fecha de corte de conocimiento en enero de 2022, y eventos o cambios posteriores podrían no estar reflejados en este análisis. Con estas consideraciones, se espera que el estudio contribuya a la comprensión más profunda de la contratación de personal en el ámbito municipal bajo el Régimen 728, y que las implicaciones identificadas puedan ser abordadas en futuras investigaciones y aplicaciones prácticas. Este tema es importante para nosotras como investigadoras, la motivación y estímulo que tuvimos al elegirlo están cimentados desde la experiencia personal, aun en el periodo de formación universitaria y de prácticas preprofesionales para ser exactos, lo que la hace que la idea de desarrollar este trabajo venga formándose

ya desde hace un largo tiempo, consolidando así una convicción arraigada en varios aspectos personales y académicos, madurando con cada aprendizaje y desafío enfrentado en nuestra formación. Al comprender mejor los aspectos intrincados y las interconexiones que conforman este fenómeno, no solo se enriquecerá la base teórica y académica, sino que también se generarán aplicaciones prácticas y soluciones que beneficiarán a la sociedad en general.

La propuesta de esta tesis se respalda y justifica mediante una combinación de análisis teórico, y, especialmente, la experiencia personal derivada de la mala asignación de funciones en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728, que inspiró, en primer lugar, realizar esta investigación a fondo. La fundamentación teórica se apoya en la revisión exhaustiva de las leyes de regímenes laborales peruanos, así como en la exploración de las bases teóricas relacionadas con la contratación de personal en el contexto municipal bajo este régimen laboral específico. El sustento teórico proporciona un marco conceptual sólido para comprender los principios y normativas que deberían regir la contratación de personal, estableciendo así una base lógica para la propuesta. Adicionalmente, la evidencia empírica recopilada a través de entrevistas y análisis de datos concretos respalda la propuesta al mostrar de manera tangible cómo la mala asignación de funciones impacta directamente en la realidad laboral. Estos datos proporcionan casos específicos que ilustran las consecuencias de la falta de alineación entre el perfil del trabajador y las tareas asignadas, para validar así la necesidad de abordar esta problemática de manera integral.

No menos importante es la experiencia personal que ha surgido como producto de la mala asignación de funciones. Esta vivencia directa en el ámbito laboral municipal proporciona una perspectiva única y valiosa sobre las implicaciones reales de la

problemática que la tesis busca abordar. La experiencia personal en este contexto específico sirve como un testimonio impactante y auténtico, respaldando la necesidad de cambios y mejoras en la contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728. En conjunto, la propuesta se apoya en un enfoque integral que combina la teoría, la evidencia empírica y la experiencia personal, proporcionando así una base sólida y convincente para abordar la problemática identificada en la contratación de personal en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728.

El presente estudio se ha dividido en cinco capítulos. En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, que describe la realidad problemática, luego se precisan los problemas de investigación, general y específico, y seguido a eso está la justificación. A su vez, el capítulo II, denominado marco teórico, está constituido por los antecedentes de estudios de investigación locales, nacionales e internacionales, bases legales y teóricas y la exposición de varios conceptos necesarios como desnaturalización contractual, necesidad económica laboral, o diferencias entre regímenes laborales.

Por su parte, el capítulo III contiene el desarrollo del supuesto y la categoría, así también como las subcategorías contenidas en la matriz. Mientras que en el capítulo IV se explica la metodología de la investigación utilizada en toda es estudio, el diseño, el tipo y el nivel de la investigación, así como su enfoque el método y el diseño, además de la población y la muestra y, por último, las técnicas e instrumentos de acopio de la información. Asimismo, en el capítulo V, de resultados y discusión, se encuentra la matriz de codificación de resultados del objetivo general, así como la matriz de codificación de resultados de los objetivos específicos, con sus respectivas interpretaciones. Además, en el capítulo VI, se encuentran redactadas las conclusiones,

tanto general como específica. Finalmente, en el capítulo VII, están, además de las recomendaciones, las referencias bibliográficas y todos los anexos que solicita la universidad en este proyecto de investigación.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo se desarrolla la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?

Problemas específicos

- ¿Cómo se desarrolla la desnaturalización de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?
- ¿Cómo se desarrolla la subordinación laboral en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?
- ¿Cómo se desarrolla la necesidad económica laboral en contexto de en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?

El problema general plantea la necesidad de analizar el desarrollo de la contratación de personal en el ámbito municipal, específicamente en relación con el perfil requerido, bajo el marco del Régimen Laboral 728. Esta problemática surge debido a la complejidad y vital importancia que reviste la selección de individuos idóneos para ocupar puestos en las entidades municipales, donde la normativa del Régimen 728 establece las directrices para las relaciones laborales en el sector público. El objetivo general, por ende, está intrínsecamente vinculado al problema planteado. Al

buscar analizar el desarrollo de la contratación de personal en función de su perfil bajo el Régimen Laboral 728, se aspira a comprender de manera crítica cómo la normativa laboral impacta directamente en las prácticas de contratación en el ámbito municipal. En otras palabras, la relación entre el problema y el objetivo radica en la necesidad de explorar a fondo cómo las disposiciones del Régimen 728 influyen en la toma de decisiones en la contratación de personal, específicamente en lo que respecta a la alineación del perfil de los empleados con las exigencias de cada puesto laboral en el contexto municipal.

Este análisis profundo permitirá identificar no solo los aspectos positivos y efectivos de la contratación de personal bajo el Régimen 728, sino también posibles desafíos o imperfecciones que podrían afectar el adecuado desarrollo de las actividades laborales en el ámbito municipal. Así, la relación entre el problema y el objetivo reside en la búsqueda de un entendimiento integral, que permita optimizar la gestión de recursos humanos en las municipalidades, que asegure la eficiencia en la prestación de servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales

La realidad nacional peruana, en cuanto a gestión política y pública, se ha hecho deficiente a lo largo de los años, esto se evidencia mediante la terrible falta de control y escasa fiscalización de los organismos e instituciones del Estado, motivo por el cual, muchos funcionarios encargados de agenciar o dirigir los mismos, han encontrado en esta situación una oportunidad para sacar provecho en beneficio propio.

La problemática de la desnaturalización contractual en el ámbito laboral municipal en Perú constituye un desafío crucial que demanda atención inmediata. La práctica de contrataciones que desvirtúan la verdadera naturaleza del vínculo laboral, como los contratos por servicios que encubren relaciones laborales de dependencia, ha

permeado diversas municipalidades. Esta situación, naturalmente puede devenir en la vulneración de derechos laborales fundamentales, como la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y la seguridad en el empleo. Es esencial abordar este tema para salvaguardar los derechos de los trabajadores y garantizar la aplicación íntegra de las normativas laborales, para contribuir así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La correcta regulación y supervisión de los contratos laborales en el ámbito municipal son pilares para promover relaciones laborales justas y transparentes, fortaleciendo tanto la calidad de vida de los trabajadores como la eficiencia en la gestión pública.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar el desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el régimen laboral 728 en el ámbito municipal.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analizar el desarrollo de la desnaturalización de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el régimen laboral 728 en el ámbito municipal.
- Analizar el desarrollo de la subordinación laboral en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.
- Analizar el desarrollo de la necesidad económica laboral en contexto de en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

El objetivo general de la tesis es analizar el desarrollo de la contratación de personal en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728. Para lograr una comprensión integral de este fenómeno, se han establecido objetivos específicos que abordan distintos aspectos clave de la contratación laboral en este contexto. Los objetivos específicos están interrelacionados de la siguiente manera:

Desarrollo de la desnaturalización en la contratación de personal

Este objetivo se enfoca en examinar cómo la desnaturalización afecta la contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. La desnaturalización puede tener implicancias legales y consecuencias perjudiciales para los trabajadores al comprometer la integridad de los contratos.

Desarrollo de la subordinación laboral

Al analizar la subordinación laboral, se busca comprender cómo esta dinámica influye en la contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. La subordinación puede generar desequilibrios en la relación empleador-empleado, impactando directamente en la calidad de las condiciones laborales.

Desarrollo de la necesidad económica laboral

Este objetivo se centra en investigar cómo la necesidad económica influye en la contratación de personal en el contexto del Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. La necesidad económica puede llevar a los trabajadores a aceptar condiciones laborales menos favorables, creando un vínculo directo con la realidad económica de los empleados. Estos tres objetivos específicos se vinculan al objetivo general al explorar diferentes dimensiones del fenómeno de la contratación de personal en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728. La desnaturalización, subordinación laboral y necesidad económica son aspectos interconectados que

contribuyen a la comprensión holística de cómo se lleva a cabo la contratación y cómo afecta a los trabajadores en este contexto específico.

El problema específico número 01 plantea la interrogante crucial sobre cómo se lleva a cabo la desnaturalización de la contratación de personal en el ámbito municipal, en relación con el perfil requerido, bajo el Régimen Laboral 728. Este problema se origina ante la inquietud de comprender el proceso mediante el cual la contratación de personal puede desviarse de sus propósitos originales y cómo este fenómeno se manifiesta específicamente en el contexto laboral municipal bajo el marco legal del Régimen 728.

El objetivo específico, por consiguiente, guarda una estrecha relación con el problema planteado. Al proponer analizar el desarrollo de la desnaturalización en la contratación de personal en función de su perfil bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, se busca examinar críticamente las etapas, factores y dinámicas que contribuyen a la desviación de los objetivos originales de la contratación laboral. El análisis se enfoca en entender cómo el perfil de los empleados deja de estar alineado con las demandas específicas de cada puesto de trabajo en el ámbito municipal bajo la influencia de las disposiciones del Régimen 728. La conexión intrínseca entre el problema y el objetivo reside en la necesidad de explorar a fondo los factores que conducen a la desnaturalización de la contratación de personal, específicamente en el contexto laboral municipal bajo el marco regulatorio del Régimen 728. Al comprender los mecanismos y las variables que contribuyen a este fenómeno, el análisis pretende ofrecer una visión más clara y detallada de los desafíos asociados con la gestión de recursos humanos en el ámbito municipal bajo el mencionado régimen laboral.

El problema específico número 02 plantea la indagación sobre cómo se

manifiesta y evoluciona la subordinación laboral en el ámbito municipal, específicamente en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, bajo las directrices del Régimen Laboral 728. Este interrogante surge ante la necesidad de comprender en detalle cómo las relaciones laborales en el sector municipal pueden inclinar la balanza hacia una dinámica de subordinación, y cómo esta se desenvuelve en el marco regulatorio del mencionado régimen laboral. En estrecha conexión con el problema, el objetivo específico se propone analizar el desarrollo de la subordinación laboral en el contexto de la contratación de personal, centrandó la atención en la adecuación del perfil requerido para cada puesto según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. La relación entre ambos radica en la intención de profundizar en los factores y mecanismos que pueden propiciar o potenciar la subordinación laboral en el proceso de contratación bajo este régimen específico.

La contratación de personal, en función de su perfil, actúa como el escenario donde se manifiesta la dinámica de subordinación laboral. La exploración de cómo se desarrolla la subordinación en este contexto específico permitirá entender mejor cómo las características del Régimen Laboral 728 influyen en la relación entre la entidad municipal y los empleados. Factores como las exigencias del perfil, las condiciones laborales y los derechos del personal pueden contribuir de manera significativa a la presencia o ausencia de subordinación laboral.

El problema específico número 03 plantea la cuestión crucial sobre cómo se manifiesta y evoluciona la necesidad económica laboral en el ámbito municipal, específicamente en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, bajo las directrices del Régimen Laboral 728. Este interrogante surge en reconocimiento de que las condiciones económicas y las exigencias de perfil pueden converger de manera

determinante en la toma de decisiones en la contratación de personal en entidades municipales. En estrecha conexión con el problema, el objetivo específico se propone analizar el desarrollo de la necesidad económica laboral en el contexto de la contratación de personal, centrándose en la adecuación del perfil requerido para cada puesto según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. La relación entre ambos radica en la intención de examinar cómo la necesidad económica puede influir en la conformación del perfil de los empleados y, a su vez, cómo el perfil exigido puede responder a las demandas económicas de la entidad municipal. La contratación de personal se convierte, así, en el escenario donde se evidencia la intersección entre la necesidad económica y las características del perfil laboral. El análisis detallado de cómo se desarrolla la necesidad económica laboral en el proceso de contratación bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal permitirá comprender mejor cómo las condiciones económicas pueden afectar las decisiones relativas a la elección de empleados y, a su vez, cómo estas decisiones impactan en la eficacia y eficiencia de los servicios públicos ofrecidos.

1.3 Justificación

La teoría y doctrina en general indican que la finalidad de una justificación práctica es indicar los motivos o razones por los cuales dicha investigación tendría resultados objetivos en determinado ámbito de la sociedad, pues bien, uno de los objetivos de esta investigación es generar una exhortación pertinente para aquellos llamados a administrar justicia en el territorio nacional, al mismo tiempo que se pone en evidencia la mala praxis de la norma sustantiva con el fin de evitarle un perjuicio, en este caso, al trabajador del sector público.

Los objetivos planteados se enfocan en la corrección de contratos que han sido maliciosamente estructurados, vulnerando la promoción de la justicia y equidad, buscando así restablecer un equilibrio justo entre las partes dentro de un contrato. Esta investigación se orienta a resaltar la importancia de la protección de los derechos de los trabajadores, además por supuesto prevenir situaciones de abuso, dar cumplimiento normativo a un contrato y sus límites, y actuar con equidad y justicia. Es sumamente importante su impacto en la calidad de vida de los trabajadores, la estabilidad y suficiencia económica que proporciona el empleo son factores determinantes en el bienestar de los individuos y sus familias, además de tener un impacto directo en la economía de un país, pues los empleados generan ingresos y contribuyen al crecimiento económico, lo que a su vez influye en la estabilidad y el desarrollo de una nación.

La relación entre la desnaturalización contractual, la necesidad económica laboral y la subordinación laboral se basa en la interconexión de estos elementos en el ámbito laboral y jurídico; pues, en muchos casos, los trabajadores se ven obligados a aceptar contratos en donde se desenvuelven actividades contrarias a su régimen laboral, esto debido a su necesidad económica. La falta de empleo o la falta de alternativas laborales lleva a las personas a aceptar condiciones laborales desventajosas, por encontrarse naturalmente, bajo subordinación laboral, una que delimita una barrera ética y práctica entre trabajador y empleador.

La referencia a la contratación de personal basada en el perfil de puesto en el título de la tesis “Contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal” es esencial, ya que subraya la importancia de alinear las características y habilidades de los trabajadores con las responsabilidades específicas de sus roles. Esta elección estratégica se conecta de

manera directa con nuestras propuestas y busca contribuir a la mejora de los regímenes laborales de diversas maneras:

Eficiencia y productividad

La contratación basada en el perfil de puesto asegura que los empleados sean asignados a funciones que se alineen con sus habilidades y competencias. Esta alineación mejora la eficiencia laboral y contribuye a un aumento en la productividad, ya que los trabajadores están más capacitados y motivados para realizar las tareas asignadas.

Desarrollo profesional y satisfacción laboral

La adecuación entre el perfil del trabajador y las responsabilidades del puesto no solo beneficia a la organización en términos de rendimiento, sino que también favorece el desarrollo profesional del empleado. Esto conduce a una mayor satisfacción laboral, mejorando la retención del talento y fomentando un ambiente de trabajo positivo.

Cumplimiento legal y respeto a los derechos laborales

Al enfocarse en la contratación basada en el perfil, se busca asegurar que las asignaciones laborales cumplan con las normativas legales y respeten los derechos laborales de los empleados. Este enfoque contribuye a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo, fortaleciendo la base legal y ética de los regímenes laborales.

Optimización de recursos y reducción de desigualdades

Al evitar la mala asignación de funciones, se optimizan los recursos organizacionales al asegurar que cada empleado contribuya de manera efectiva a los objetivos de la institución. Además, se reduce la posibilidad de desigualdades laborales

al asignar tareas de manera más equitativa y justa. En resumen, la referencia a la contratación basada en el perfil de puesto no solo es crucial para abordar la problemática identificada, sino que también se vincula directamente con propuestas que buscan mejorar los regímenes laborales. Este enfoque propuesto no solo beneficia a los trabajadores y a las organizaciones municipales, sino que también contribuye a la construcción de regímenes laborales más efectivos, éticos y conformes a las normativas vigentes.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Investigación

2.1.1 Internacionales

Grisales (2023) realizó la monografía de grado titulada “Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del Estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020”, para obtener el título profesional de abogado por la Universidad de la Costa (Barranquilla, Colombia). El presente proyecto tiene como objetivo general: establecer las circunstancias durante el período comprendido entre 2015 y 2020, en el que se observó una distorsión del contrato administrativo de prestación de servicios del Estado colombiano en relación con los particulares, en contraposición al principio de que la realidad prevalece sobre las formas. Se utilizó el método de investigación descriptivo con un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, el dispositivo utilizado para recopilar información fue la ficha documental, la cual proporcionó toda la identificación de la fuente de información utilizada en la investigación.

Concluye en que el acuerdo para la provisión de servicios es una institución jurídica que le permite a las entidades estatales vincular a trabajadores para el desarrollo de funciones de apoyo y poder cumplir con los grandes retos que le impone el mundo moderno en cuanto al enfoque de nueva gestión pública (NGP) que se le querido dar, pero que con el paso del tiempo y con la aplicación de prácticas actuales ha desnaturalizado el sentido administrativo que le dio origen.

La percepción que se tiene acerca de la intención del Estado de ocultar acuerdos de empleo mediante un tipo de contrato que viola los derechos de los empleados

involucrados, ha generado que las altas cortes se pronuncien en diversas sentencias con el fin principal de favorecer y proteger el erario ante las cuantiosas Las solicitudes de los empleados que sufren la violación de sus derechos y han sido contratados en esta modalidad para desempeñar tareas relacionadas con la misión fundamental de la institución gubernamental a la que están o estuvieron afiliados.

Por su parte, Cornejo (2022), quien realizó la tesis titulada “Factores determinantes de la incidencia de contratos a honorarios en los municipios chilenos: período 2008-2019”, para obtener el Título de Posgrado en Administración y Políticas Públicas, por la Universidad de Chile, tiene como objetivo general: examinar los elementos que influyen en la participación de proveedores de servicios a honorarios en las administraciones municipales de Chile durante el lapso comprendido entre 2008 y 2019. Asimismo, utilizó el método de investigación explicativo transversal con enfoque cuantitativo, su instrumento de recolección de datos fue mediante la realización de una investigación, utilizando métodos de análisis estadístico, como el de regresión lineal múltiple utilizando el enfoque de “modelo panel” y el “modelo tobit”. Este estudio se fundamentó en la recolección de datos secundarios obtenidos del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) perteneciente a la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) y del Servicio Electoral (SERVEL). Además, los datos recopilados comprenderán la totalidad de los municipios del país durante el período que abarca desde 2008 hasta 2019.

Concluye en que tomando en cuenta las variables que resultaron estadísticamente significativas como causas determinantes de la contratación de honorarios en los municipios del país entre 2008 y 2019, se puede afirmar que los resultados no ofrecen una conclusión definitiva en cuanto a la bondad del ajuste, la cual

es limitada. No obstante, al examinarlas en su conjunto, parecen tener una lógica coherente al interpretarlas según sus signos. Basándonos en la información previa, es muy probable que haya numerosos factores que influyan en el porcentaje de honorarios en los municipios. Por lo tanto, es necesario seguir investigando para fortalecer las razones que podrían justificar de manera más precisa la contratación en ese ámbito legal en el futuro.

A su vez, Riffo (2019) realizó la tesis titulada “Aplicación del principio de transparencia y probidad administrativa en la contratación pública y especialmente en la licitación pública. Revisión doctrinaria y jurisprudencial”, para obtener la titulación de Maestría en Derecho, especialidad en Gestión Pública. El objetivo de este estudio es examinar los principales mecanismos o herramientas establecidos en la legislación de la licitación pública, según lo establecido en la Ley 19.886 y su reglamento. Además, el propósito es asegurar el cumplimiento del principio de honestidad administrativa a través del análisis de la jurisprudencia administrativa. Asimismo, se busca identificar los puntos críticos en cada fase del proceso de licitación, determinando aquellas etapas en las que el principio de honestidad se encuentra más expuesto y susceptible de ser violado por los funcionarios involucrados. De esta manera, este estudio puede sentar las bases para posibles mejoras en la normativa aplicable en el futuro; utilizó el método de investigación descriptivo dogmático y explicativo correlacional. Concluye en que la probidad se establecía como un valor primordial en la protección de estos intereses y fue un factor clave en muchas de las modificaciones realizadas a la legislación administrativa para asegurar una mayor apertura y visibilidad de las acciones gubernamentales, especialmente en lo que se refiere a este asunto.

En este contexto, es esencial tener presente que la honestidad y la transparencia se convirtió en mandatos constitucionales en 2005. Esto demuestra claramente la intención del legislador de fortalecer la supervisión de las acciones públicas, tanto desde el ámbito institucional como ciudadano, especialmente en áreas críticas como el correcto funcionamiento de los servicios diseñados para satisfacer las necesidades de la población. Por ende, resulta crucial proteger los recursos, lo cual implica una vigilancia constante de las instituciones y de las personas que laboran en ellas. El objetivo es garantizar que estos recursos se adquieran y utilicen de manera apropiada, en beneficio del interés general y sin que se destinen a favores personales o intereses ajenos a las obligaciones institucionales.

A su turno, Echeverri y Pizza (2017) realizaron el trabajo de grado titulado “Subordinación laboral como elemento esencial de un contrato de trabajo en el ámbito constitucional”, para obtener el título de abogado por la Universidad EAFIT (Medellín, Colombia). El presente trabajo de grado tiene como propósito general: Identificar el factor distintivo de la dependencia jerárquica con el fin de determinar el tipo de acuerdo contractual apropiado. Concluye en que los contratos de trabajo implican que el consentimiento mutuo se alcanza debido a una limitación en el ejercicio de la libertad de las partes. Esta restricción, establecida por la Constitución, tiene como objetivo salvaguardar de manera extensa los derechos de los empleados en las relaciones laborales.

Existen distinciones notables entre los contratos laborales y los contratos de prestación de servicios, principalmente en términos de subordinación, método de remuneración y responsabilidades de los empleadores hacia los trabajadores. En el caso del segundo, el contratista está obligado a realizar por sí mismo las contribuciones al

sistema de seguridad social, mientras que en los contratos laborales esta responsabilidad se comparte entre el empleador y el empleado.

Mientras que Maureira y Cayul (2011) efectuaron el trabajo de investigación titulado “Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la Ley Laboral a la luz de la Ley 20.123”, para obtener el título profesional de abogado en Derecho y Ciencias Sociales, por la Universidad de Chile. El objetivo de este proyecto fue examinar el marco legal relacionado con las prácticas que distorsionan la calidad de un empleador, su posible naturaleza fraudulenta y la situación actual de los trabajadores en relación con esta situación. Esto abarca estudiar las leyes y regulaciones vigentes en este tema, así como su aplicación práctica. Para lograrlo, es necesario aclarar una serie de conceptos esenciales para esta investigación y comprender el contexto en el que la externalización de trabajadores ha experimentado un notable aumento. De esta manera, podremos analizar el papel que el derecho laboral debe desempeñar en la regulación de estas nuevas formas de relación laboral, así como las tendencias emergentes en la economía en general.

2.1.2 Nacionales

Moreno (2023) ejecutó la tesis titulada “Consecuencias jurídicas que genera la aplicación del contrato a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada en el Perú”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Nacional de Cajamarca. El propósito central de este proyecto es identificar los efectos legales más importantes derivados de la implementación del contrato de trabajo a tiempo parcial con una jornada inferior a cuatro horas diarias en el ámbito laboral privado en Perú. Para lograr esto, se utilizó un enfoque de investigación analítico, sintético y dogmático. La recopilación de datos se realizó mediante fichas, las cuales

permitieron registrar la información obtenida durante el análisis del contenido documental. Concluye que atendiendo el art. N.º 11 de la Ley de Fomento al Empleo, art. 22 del TUO del DL 728, art. 4 del TUO de la Ley de CTS, art. 12 del DL 713 y art. 11 del D.S. 12-92-TR excluyen los derechos laborales específicos tales como a CTS, vacaciones y garantizar seguridad laboral a aquellos empleados que trabajan menos de 4 horas diarias, para evitar que sean despedidos sin justificación válida.

La aplicación de dicha legislación nacional resulta contraria a las normas constitucionales y convencionales reconocidas en diversos dispositivos internacionales como el Convenio 175 y Recomendación 182 de la OIT, el Protocolo de San Salvador, entre otros. Asimismo, la aplicación del art. 22 del TUO del DL 728, vulnera los derechos laborales garantizados por la Constitución al permitir que los trabajadores que laboran menos de cuatro horas al día sean despedidos sin justificación válida. La contratación de personal a tiempo parcial por menos de 4 horas al día se caracteriza por la disminución de gastos relacionados con los trabajadores; si bien, es beneficiosa para el empleador resulta una carga para el trabajador, con la consiguiente exclusión de sus derechos fundamentales, que disminuyen su propia dignidad como personas.

Por su parte, Ramirez (2022) efectuó la tesis titulada “El contrato de trabajo DL 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Tecnológica del Perú. El propósito principal de este proyecto es analizar la conexión existente entre los contratos de trabajo y la privación de los derechos laborales en los contratos a tiempo parcial en el ámbito laboral peruano, específicamente en la ciudad de Arequipa durante el 2020. Para llevar a cabo este estudio, se empleó un enfoque de investigación cuantitativo y se utilizó un cuestionario

como herramienta para recopilar datos. Dicho cuestionario constaba de 10 preguntas basadas en variables relevantes y fue validado mediante el juicio de expertos.

Concluye que, en el sector del derecho laboral peruano en la ciudad de Arequipa durante el primer año de pandemia, se observa una conexión entre los contratos laborales a tiempo parcial y la falta de beneficios laborales. Esta relación se ha evaluado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor obtenido fue de 0.774. Este resultado, al compararlo con la tabla de Hernández et al. (2015), indica que existe una correlación positiva significativa entre ambos factores.

Se establece una conexión entre los contratos laborales a tiempo parcial y los beneficios sociales legales en el ámbito del derecho laboral peruano en Arequipa durante el año 2020. Esta relación se ha evaluado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor obtenido fue de 0.718. Al comparar este resultado con la tabla de Hernández et al. (2015), se evidencia que existe una correlación positiva de magnitud media entre ambos aspectos.

Asimismo, se precisa la relación entre los contratos laborales y los beneficios sociales convencionales en el derecho laboral peruano en Arequipa durante el 2020. La medida utilizada en este caso fue el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor obtenido fue de 0.796. Al cotejar este resultado con la tabla de Hernández et al. (2015), se constata que existe una correlación positiva considerable entre ambos elementos.

Asimismo, Oviedo (2022) ejecutó el trabajo de investigación titulado “Desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores obreros municipales”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad César Vallejo. El propósito principal de este proyecto de investigación fue determinar si la alteración de los contratos laborales de los trabajadores obreros municipales tiene un impacto

positivo en sus derechos laborales. Para lograr este objetivo, se empleó un enfoque cualitativo utilizando un método de estudio de casos, y se utilizó una guía de entrevista como herramienta de recolección de datos. Durante las entrevistas, se recopiló la perspectiva de varios expertos en leyes laborales, incluyendo abogados y jueces especializados en el tema. Los resultados de la investigación concluyeron que, debido a la naturaleza de las labores realizadas por los trabajadores obreros municipales, les corresponde un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.

Además, Tamani (2021) realizó el trabajo de suficiencia profesional titulado “Análisis de la desnaturalización de contrato de trabajo frente a la locación de servicios e ineficacia de contrato administrativo de obrero municipal Casación Laboral N.º 7405-2018 Lima Este”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Científica del Perú. El trabajo de suficiencia profesional tuvo como objetivo general establecer el momento en que se produce la invalidación del contrato de trabajo de un trabajador municipal debido a la desnaturalización del mismo, y determinar si esto resulta en la ineficacia del contrato. Asimismo, utilizó el método de investigación descriptivo de tipo socio-jurídico, su instrumento de recolección de datos fue el análisis documental (ficha de registro documental) con esta técnica obtuvo información sobre la Casación Laboral N.º 7405-2018 Lima Este. Concluye en que la relación laboral se distorsiona cuando aquellos que se supone se beneficiarían han sido contratados únicamente de manera formal, pero en realidad son personas que deberían ser reconocidas como empleados permanentes.

La contratación de personas que desempeñan funciones como obreros municipales a través de contratos civiles en lugar del régimen laboral establecido por ley, que es aplicable a la actividad pública, es una práctica ilegal que afecta

directamente los derechos laborales. Esta situación constituye una simulación absoluta, lo cual es motivo de anulación del contrato. Cuando se contrata a un trabajador bajo un contrato civil o administrativo para encubrir sus funciones como obrero municipal, se distorsiona el contrato y, por lo tanto, se debe aplicar el principio de primacía de la realidad para proteger los derechos del trabajador afectado.

Tradicionalmente, se ha establecido una distinción entre trabajadores y empleados en función de las tareas que desempeñan. Mientras que los trabajadores realizan principalmente labores manuales que requieren esfuerzo físico, los empleados se dedican principalmente a tareas intelectuales. En el caso de los gobiernos locales, ya sean municipalidades provinciales o distritales, que están regidos por la LOM, existe un sistema laboral mixto en comparación con otras entidades públicas. Según la Ley 27972, conocida como Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 30889, se establece que los trabajadores municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, esto no impide que se celebren contratos bajo el régimen CAS cuando las circunstancias o la necesidad del servicio así lo requieran.

Tomando en consideración el caso presente, se ha determinado la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes. Esto se debe a que se ha evidenciado que antes de la firma de dichos contratos, el proveedor de servicios mantenía una relación laboral encubierta de duración indefinida. Según el principio de primacía de la realidad, cuando existe una discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se establece en documentos o contratos, se debe dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se puede observar en la realidad. En virtud del artículo 37° de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el demandante busca desnaturalizar los contratos de arrendamiento de servicios y declarar inválidos

los contratos administrativos de servicios suscritos con la parte demandada desde el tres de enero de dos mil seis hasta la fecha actual. En consecuencia, se solicita que se reconozca la existencia de una relación laboral de duración indefinida en conformidad con el Decreto Legislativo 728.

Mientras que Oliva (2021) realizó la tesis titulada “El fraude laboral en la contratación de obreros en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo de este trabajo es abordar la problemática social relacionada con la falta de cumplimiento de las normas establecidas. Se buscó demostrar que, a pesar de contar con regulaciones al respecto, la realidad dista considerablemente de cumplir con dichas leyes. Asimismo, se observa que se continúan utilizando contratos civiles de manera indiscriminada en situaciones donde no son apropiados, todo con el único propósito de obtener mano de obra a bajo costo. Esta práctica no solo perjudica la calidad de vida de los trabajadores, sino también la de sus familias, pues se debe tener en cuenta que muchos de estos trabajadores son el único sustento que tiene su familia. Además, se utilizó el enfoque de investigación cualitativo, su instrumento de recolección de datos fue la guía de análisis de documentos para lo cual eligió 04 resoluciones las cuales fueron estudiadas en su totalidad.

Se concluye que ha habido un fraude laboral evidente en la contratación de obreros en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. El método más frecuentemente utilizado para llevar a cabo este fraude ha sido a través de los contratos de locación de servicios. Esta conducta ilícita ha perdurado durante años, a pesar de la existencia de normas claras que establecen que los obreros solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada. Los elementos clave que demuestran la

existencia del fraude laboral en esta municipalidad son los siguientes: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Estos aspectos han sido determinados por Sunafil, aplicando el principio de primacía de la realidad.

En la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, se han identificado varias normas socio-laborales que han sido ampliamente afectadas por el fraude laboral en la contratación de obreros municipales. Estas normas incluyen el registro de planillas (D.S.001-98-TR), el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley N.° 30889 que regula el régimen laboral de los obreros municipales, así como otras disposiciones relacionadas con los derechos y beneficios de los trabajadores bajo dicho régimen, como vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, seguro de pensiones y seguro social de salud.

Para determinar la existencia de fraude laboral, se llevó a cabo un procedimiento de fiscalización por parte de la Intendencia Regional de Tumbes en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Como resultado de esta investigación, se descubrió que durante el período comprendido entre 2018 y 2020, la Municipalidad fue sancionada en cuatro ocasiones por violar las normas socio-laborales al encubrir verdaderas relaciones laborales a través de contratos de naturaleza civil. Como consecuencia de estas acciones fraudulentas, un total de 45 obreros municipales se vieron afectados a lo largo de estos años.

Por su parte, Perez (2020) efectuó la tesis titulada “La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Bagua, 2018-2019”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. El presente proyecto tiene como objetivo determinar las causas de la desnaturalización contractual laboral de los

obreros municipales que forman parte de la entidad edil provincial de Bagua durante el período 2018-2019. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó un método de investigación transeccional de tipo descriptivo-analítico con enfoque cualitativo. El instrumento utilizado para la recolección de datos consistió en el análisis de treinta (30) contratos suscritos entre los obreros y la Municipalidad Provincial de Bagua durante los años mencionados. Los resultados de la investigación revelan que la principal causa de desnaturalización contractual de los obreros municipales radica en la vulneración de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Según esta ley, los trabajadores considerados obreros de las comunas locales deben pertenecer laboralmente al régimen privado en todo lo que les corresponda. Sin embargo, se ha constatado que la entidad ha contratado personal obrero bajo otros regímenes laborales, lo que genera una situación de desigualdad y vulnera los derechos de los trabajadores.

En resumen, este estudio ha permitido identificar que la violación de la Ley N.º 27972 es la causa fundamental de la desnaturalización contractual de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial de Bagua durante el período 2018-2019. Por lo que es importante destacar la necesidad de corregir esta situación y garantizar el cumplimiento de la ley para asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores municipales.

Luego de examinar la muestra de investigación, se ha constatado la existencia de un fraude en la contratación de personal obrero llevada a cabo por la Municipalidad Provincial de Bagua durante los años 2018-2019. Esta entidad ha estado contratando a su personal obrero utilizando modalidades contractuales que no se ajustan a lo establecido por la Ley Orgánica Municipal (LOM), lo cual vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores y busca eludir sus derechos laborales.

En el análisis y los resultados obtenidos de la muestra de la investigación, se ha podido identificar los principales aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos. Estos incluyen la naturaleza de la labor desempeñada, la naturaleza permanente del puesto de trabajo, la subordinación y el horario propio de los trabajadores permanentes, quienes incluso están sujetos al poder disciplinario por parte del empleador. Asimismo, se ha determinado que el desconocimiento de las normas laborales y la adopción de una política anti laboral por parte de las autoridades municipales han influido en la contratación inadecuada de los obreros municipales. Esto ha dado lugar a la desnaturalización de dichos contratos.

A su vez, Melgar (2020) realizó la tesis titulada “La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Autónoma del Perú. El objetivo de este proyecto es determinar cómo la subordinación afecta la naturaleza de los contratos de locación de servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco. Asimismo, se utilizó un enfoque de investigación inductiva y se emplearon cuestionarios como instrumento de recolección de datos. El propósito de estos cuestionarios era obtener información sobre el régimen laboral, la duración del contrato, la remuneración, el horario, entre otros aspectos, con el fin de determinar si existe una relación laboral encubierta bajo los contratos civiles y evaluar el impacto de la subordinación en la desnaturalización de dichos contratos de locación de servicios. Los resultados indican que la subordinación desnaturaliza los contratos de locación de servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco. La subordinación se identifica como un factor fundamental de laboralidad que, mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad o realidad material, permite establecer y demostrar la existencia

de una desnaturalización de los contratos civiles y, por lo tanto, la configuración de una relación de trabajo.

La dependencia jerárquica no viola el principio de la realidad material en la alteración de los contratos de locación de servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, ya que hay una estrecha conexión entre ambos conceptos. El principio de la realidad material o primacía de la realidad se utiliza para verificar la existencia de una situación de hecho que demuestra dependencia, subordinación y/o sumisión por parte del locador hacia el comitente. No hay una contradicción entre estos conceptos.

2.1.3. Locales

Yabar (2020) realizó la tesis titulada “Contratos de trabajo a plazo determinado y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores en el sector público al 2018”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. El objetivo principal de este proyecto consiste en examinar si la firma de contratos de trabajo a plazo determinado afecta el derecho a la estabilidad laboral de los empleados en el sector público en el 2018, utilizando el enfoque del Control de Convencionalidad. Para lograr esto, se empleó un método de investigación dogmático exploratorio con enfoque cualitativo. Los instrumentos utilizados para recopilar datos fueron la ficha de análisis documental o bibliofigura y un cuestionario de preguntas.

Asimismo, los resultados revelan que la estabilidad laboral, como uno de los derechos de los trabajadores que prestan servicios al Estado en el ámbito de la actividad privada, se ve afectada por el tipo de contrato que firman. Esto ocurre cuando realizan tareas que son propias de las instituciones públicas en su desempeño diario. Esta situación crea una diferencia entre trabajadores que tienen la misma condición laboral

y son tratados de manera desigual, lo que pone en riesgo el sector laboral encargado de brindar servicios a la población en general. Además, a nivel internacional, el control de convencionalidad muestra que el derecho a la estabilidad laboral no cumple con el propósito de salvaguardar la dignidad de la persona, la cual debería ser protegida en condiciones justas y equitativas sin excepciones. Por lo tanto, es necesario que la designación de personal en instituciones públicas sea más responsable.

En nuestro país, la regulación legal de la estabilidad laboral ha experimentado un desarrollo irregular. Inicialmente, no existía una protección normativa completa y uniforme para los trabajadores. A lo largo de los diferentes gobiernos, se han realizado modificaciones en la situación de la estabilidad laboral, pasando de ser flexible a absoluta, y en la actualidad, con la Constitución Política de 1993, se establece que la estabilidad laboral es relativa. Esto significa que los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada que laboran en el sector público tienen protección y pueden recibir una indemnización en caso de despido.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 La gestión pública en el sector laboral

Con el fin de brindar un mayor entendimiento al respecto, es prudente iniciar este apartado diciendo que gestión es un conjunto de responsabilidades y diligencias predispuestas a llevarse a cabo por una o más personas, teniendo en cuenta la logística, recursos y estructuras. Al tratarse entonces del sector público, este concepto será llevado a cabo por los funcionarios, quienes asumirán la responsabilidad de direccionar y encabezar adecuadamente las ya mencionadas operaciones, bajo distintos principios del derecho relacionados a la ética y honestidad para con la ciudadanía.

Además, es necesario tener en cuenta, que la conceptualización de gestión pública es necesaria al tratarse de una disciplina social, que trata directamente con las personas y sus necesidades como población, gracias a esto se busca optimizar y hacer mucho más eficaces a los servicios otorgados por los diferentes organismos estatales. En el Perú, hay diferentes elementos que componen a la gestión pública, por ejemplo:

- La planificación o planeamiento estratégico de las políticas y dinámicas a utilizar de forma directa en la vida social:
- El presupuesto público, indispensable al estar de por medio los servicios a prestar;
- La gestión por procesos, en donde los mismos pasan constantemente por cambios, modificaciones y perfeccionamientos, que se adecuen a las necesidades actuales de la sociedad;
- El servicio civil, ya que como se recalcó antes, es una disciplina de carácter social, por ende, está compuesto por material humano, ya que, sin duda alguna, sin funcionarios que ejerzan sus competencias, no existiría gestión alguna.
- Por último, está el seguimiento y fiscalización constante, a los diferentes servicios ofrecidos por los organismos del estado, implementándose en este punto la meritocracia, y las evaluaciones de conocimiento.

Además, como se mencionó líneas *ut supra*, la gestión pública en nuestro contexto nacional se caracteriza por cimentarse en diferentes principios propiciados por el mismo derecho, por ejemplo y como no podía faltar, está la legalidad, principio visto

con regularidad, y está orientado a que cada diligencia, e instrumento a utilizar por los organismos estatales, este de manera inconfundible y expresa en la ley.

Asimismo, es importante recalcar la necesidad de transparencia, por parte de las autoridades al momento de poner en práctica sus funciones, pero de manera complementaria a esto. Esta también la participación ciudadana, una actividad general balance con respecto a la otra, es necesario motivar e impulsar a la ciudadanía a ser parte de algunas de las tomas de decisiones. Por supuesto que, dentro de la teoría, esta parte de la doctrina es clara de forma inequívoca, sin embargo, los resultados plasmados en la actualidad, tanto por parte de las autoridades como de los ciudadanos, dista mucho de ser íntegramente honesta. Es menester también tratar la inclusión social, que está orientada a considerar a todos los grupos sociales dentro de nuestro territorio nacional, sin generar distinciones. Por lo que es importante que las políticas a utilizar, garanticen las necesidades de los grupos minoritarios.

Por último, está en esta sección la intercomunicación de los organismos estatales que busca generar un vínculo cooperativo los unos con los otros, para que su trabajo se complemente y así logren resultados masivos mucho más eficaces para entendidos de garantizar las necesidades de un grupo humano.

2.2.2 La gestión municipal

La gestión municipal, entonces sumado a lo ya explicado, busca la administración patrimonial, que examina el bienestar de los ciudadanos de una determinada porción del territorio nacional, mediante la planificación y ejecución de proyectos hechos de antemano. Como se detalla en la Ley Orgánica de las Municipalidades, los municipios en el Perú pueden ser locales, regionales y provinciales.

Los encargados o competentes de atender dicha gestión municipal son el concejo municipal y la alcaldía electa por voluntad popular. Entendido esto, se explicará, a continuación, las normas en esta rama del derecho, que para el propósito de esta investigación son pertinentes, incluyendo su clasificación dentro del régimen laboral que corresponda.

2.2.2.1 Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972

De manera complementaria en este tópico y con el propósito de disgregar la investigación, es necesario tener un contexto acerca de la norma municipal en el Perú. Una municipalidad es la conformación jerárquica de un grupo humano de tipo administrativo, político y, por ende, social. Encabezada por el alcalde y seguido por su concejo, cada uno con sectores y funciones específicas, tiene competencia en jurisdicciones determinadas, pueden ser locales, distritales o regionales. Es la misma norma que hace énfasis en este punto, ya que explica que, al representar a grupos de la sociedad, las municipalidades emanan de la voluntad popular. Adoptan una identidad legal dentro de un sistema jurídico nacional, lo cual implica tener independencia tanto en el ámbito administrativo como en el económico.

Como es natural, dicha administración está compuesta por funcionarios y servidores públicos, tanto como los empleados y obreros municipales. El ordenamiento jurídico detalla además cuáles son las atribuciones, obligaciones y derechos de cada uno de ellos. Un ejemplo sería que el alcalde lidera y supervisa la implementación de los proyectos de crecimiento y progreso en el ámbito local. Para lo cual debe existir un presupuesto aprobado, dicta resoluciones, decretos y también promueve ordenanzas, preside sesiones y puede proponer crear, modificar, exonerar, etc.

Las tasas, arbitrios o derechos se coordinan con su concejo municipal, y bajo los lineamientos de la norma. Dentro de las obligaciones de los regidores que conforman el concejo, está en primer lugar que no ocupen cargos de confianza. Cargos ejecutivos o como miembros de directorio de la misma municipalidad de su jurisdicción. Además, el concejo puede asentir los planes de presupuesto, desarrollo concertado y urbano, sistema de gestión ambiental, etc. Asimismo, puede autorizar viajes al exterior del país, pedidos de información, pedir exámenes de naturaleza especial, como auditorías y diferentes actos de control, entre otros.

La administración municipal, en cuanto a los considerandos de estructura, se ciñe a los principios estipulados en la Ley de Procedimiento Administrativo General, 27444. Comprendiendo entre sus alcances a la Gerencia, la Oficina de Auditoría y la Procuraduría Pública, Asesoramiento Jurídico, y por supuesto el órgano de Presupuesto y Planeamiento. Según lo dictado por la ley, los servicios públicos previstos a la ciudadanía por parte de la gestión municipal pueden ser directos o indirectos, según las restricciones legales existentes, como saneamiento, educación y cultura, educación, y otros. En este entender, las municipalidades tienen capacidad de sancionar de manera administrativa el incumplimiento de las normas que emanen como institución, ya sea con multas, clausuras, decomisos, etc. Además, comprende la ley, con respecto a las acciones judiciales, a:

- La acción de inconstitucionalidad
- La acción contencioso-administrativa
- La acción popular interpuesta ante el Poder Judicial

Cada una de ellas, será legítima una vez agotada la vía administrativa. Dentro de los proyectos de desarrollo municipal acordados, se establecen consejos de

coordinación a nivel local, ya sea a nivel distrital o provincial. Estos consejos incluyen una asamblea de representantes vecinales comunes, cuya participación se promueve para garantizar que todos los residentes tengan acceso a la información. Además, estos consejos adquieren poderes propios del ámbito público, como el derecho a convocar cabildos abiertos, a realizar referéndums y denunciar infracciones.

2.2.3. Regímenes laborales en el Perú

Según nuestro ordenamiento jurídico, un régimen laboral es el conjunto de características, condiciones, o diligencias por las cuales un trabajo se diferencia de otro. Todo esto considerando la esencia de la actividad, y sus diversas aristas, y también a los mismos trabajadores. Además, una manera de diferenciar la pluralidad de regímenes que existen en determinado contexto, es saber dentro de qué sector se encuentran, y establecer cómo funcionan las reglas que la norma define entre empleadores y trabajadores; bajo la premisa de la existencia de normas y sectores especiales o complementarias.

2.2.3.1. La carrera administrativa en el Perú

La carrera administrativa en el Perú se define como un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos que prestan servicios de manera permanente en la administración pública. Su objetivo principal es la incorporación de personal calificado, que asegura su permanencia y desarrollo en función de méritos y calificaciones, dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y niveles (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019).

Esta carrera está regida por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, DL 276 y de remuneraciones del sector público, junto con su reglamento. Se caracteriza por ser un sistema cerrado, donde el ingreso comienza en el nivel más bajo del grupo

ocupacional, y la promoción depende del cumplimiento de requisitos específicos, incluyendo antigüedad, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales y distintos niveles, estableciendo una homogeneidad remuneratoria mediante un sistema único de remuneraciones que incluye salario básico, bonificaciones y beneficios.

Los principios fundamentales de la carrera administrativa incluyen igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, garantía del nivel alcanzado y una retribución justa y equitativa basada en un sistema homologado.

2.2.3.2. El régimen laboral de la actividad privada

La Ley de Fomento del Empleo (D. Leg 728) rige el régimen laboral de la actividad privada en Perú desde su promulgación en 1991. Creada para enfrentar la crisis económica, flexibilizó la estabilidad laboral, que permite contratos temporales, accidentales y para obra o servicios, así como ceses colectivos. En el contexto de la reforma estatal, se permitió a entidades públicas aplicar este régimen, creando “islas de eficiencia” con escalas salariales propias y flexibilidad en la gestión de recursos humanos.

Bajo este régimen, las entidades establecieron escalas remunerativas diferentes, contrataron personal altamente capacitado y crearon reglamentos internos, grupos ocupacionales y niveles propios. Esto facilita la gestión flexible de recursos humanos en contratación, remuneración, asignación de tareas, evaluación de desempeño y aplicación de sanciones.

Esta ley tiene como uno de sus objetivos principales, alentar el acceso masivo al empleo, a través de los diferentes programas auspiciados por el estado, y así estimular las inversiones, tanto como asegurar la estabilidad laboral de los empleados, y permitir

su crecimiento laboral. Además de hacer lo posible por unificar la normatividad laboral y reafirmar los beneficios sociales.

2.2.3.3. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) está regulado por el Decreto Legislativo 1057, promulgado en junio de 2008, junto con su reglamento de 2008 (modificado en 2011). Este régimen es una modalidad contractual laboral temporal específica para el Estado. La Ley 29849 establece la eliminación progresiva del D. Leg 1057 y otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad.

En términos generales, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, excepto las empresas estatales y los proyectos de inversión pública. Sin embargo, según su reglamento, el régimen CAS no se aplica a casos como prestación, consultoría, asesoría o cualquier modalidad contractual autónoma fuera de los locales de la entidad; contratos financiados por cooperación internacional con recursos propios; contratos realizados a través de organismos internacionales que administren recursos del Estado peruano para la contratación de personal altamente calificado; contratos del Fondo de Apoyo Gerencial y contratos de modalidades formativas.

2.2.3.4. Carreras especiales del servicio civil

2.2.3.4.1. La carrera de los profesionales en salud

La Ley de trabajo y carrera de profesionales de la salud y su reglamento regulan el trabajo y la carrera pública de los profesionales que prestan servicios asistenciales en el sector salud. La normativa define el trabajo asistencial como las actividades realizadas en establecimientos de salud del sector público. Asimismo, la carrera pública

busca la incorporación de personal idóneo, garantizando estabilidad y oportunidades de desarrollo.

2.2.3.4.2. La carrera de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud

La Ley 28561 y su reglamento regulan el trabajo de técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el sector público y privado, aplicándose también a personal de las Fuerzas Armadas y policiales en estas funciones. Estos profesionales participan en procesos de promoción, recuperación y rehabilitación para mejorar la calidad de vida de la población. La normativa, aunque trata aspectos generales, remite a la Ley General de Salud, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la Ley Marco del Empleo Público en Asuntos no Especificados.

La jornada laboral de técnicos y auxiliares de salud no puede exceder las 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.

2.2.3.4.3. La carrera de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud

La Ley 28561 y su reglamento regulan el trabajo de técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el sector público y privado, aplicándose también a personal de las Fuerzas Armadas y policiales en estas funciones. Estos profesionales participan en procesos de promoción, recuperación y rehabilitación para mejorar la calidad de vida de la población. La normativa, aunque trata aspectos generales, remite a la Ley General de Salud, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la Ley Marco del Empleo Público en Asuntos no Especificados.

La jornada laboral de técnicos y auxiliares de salud no puede exceder las 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.

2.2.3.4.4. La carrera pública del profesorado

La carrera del profesorado está regulada por la Ley del Profesorado y su reglamento, definiendo al profesor como un agente fundamental de la educación, el diseño de la carrera es cerrado, ingresando por nombramiento en el primer nivel y en el área de docencia. El ascenso depende de la antigüedad, siendo automático del primer al segundo nivel. Los ascensos posteriores requieren tiempo de permanencia y cursos de perfeccionamiento. La normativa garantiza la estabilidad del profesor en plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo.

2.2.3.4.5. La carrera pública magisterial

La Ley 29062 y su reglamento regulan la Carrera Pública Magisterial desde julio de 2007, buscando profesionalizarla y mejorar la calidad del servicio educativo en un contexto de críticas por la excesiva estabilidad laboral. En esta carrera, el profesor es considerado un profesional de la educación, con certificaciones y competencias, prestando un servicio público esencial para garantizar el derecho de los estudiantes a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

2.2.3.4.6. La carrera de los docentes universitarios

La carrera de los docentes universitarios, tanto en el ámbito público como privado, está regulada por la Ley Universitaria, sin embargo, los niveles remunerativos establecidos en esta ley solo se aplican a los docentes de universidades estatales, en el sector privado, los docentes universitarios se rigen por normas internas, siguiendo el principio de autonomía administrativa. Además, los principios fundamentales de la docencia universitaria son la investigación, enseñanza, capacitación permanente y producción intelectual.

2.2.3.4.7. La carrera diplomática

La carrera diplomática en Perú está regulada por la Ley 28091 de 2003, es una carrera cerrada con siete niveles y solo pueden acceder a ella los peruanos por nacimiento que se gradúan de la Academia Diplomática del Perú.

Además, el ingreso se realiza mediante un concurso público de méritos y requiere tener el nivel profesional de bachiller universitario, los niveles de la carrera incluyen embajador, ministro, ministro consejero, consejero, primer secretario, segundo secretario y tercer secretario en orden descendente. Asimismo, el ascenso y la permanencia en cada nivel dependen de factores como antigüedad, naturaleza de las funciones, dominio de idiomas y capacitación.

2.2.3.4.8. La carrera judicial

La carrera judicial en Perú, regida por la Ley 29277, es cerrada y consta de cuatro niveles: jueces de paz letrados, jueces especializados o mixtos, jueces superiores y jueces supremos. El ingreso al primer nivel se realiza mediante un concurso público de méritos a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura, el ascenso depende de la antigüedad y capacitación especializada.

La Academia de la Magistratura proporciona formación y, para ascender, los jueces deben aprobar estudios especiales de la academia, para ello se llevan a cabo evaluaciones de desempeño y calidad de resoluciones, celeridad, gestión de procesos, organización del trabajo, publicaciones y desarrollo profesional, además de una evaluación integral cada siete años para determinar la idoneidad del juez.

2.2.3.4.9. Las carreras especiales de las fuerzas armadas

Las carreras especiales de las Fuerzas Armadas en Perú, reguladas por la Ley 28359, incluyen la Marina, Ejército y Fuerza Aérea. El ingreso se realiza a través de estudios en las escuelas de formación de oficiales o por asimilación de oficiales procedentes de universidades, el ascenso se determina por el tiempo de servicio en cada grado, y el grado militar es vitalicio, solo revocable por sentencia judicial consentida y ejecutoriada.

2.2.3.4.10. La carrera policial

La carrera policial en Perú, regida por las Leyes 27238 y 28857, es cerrada y exclusiva para ciudadanos peruanos de nacimiento, ingresando mediante concurso de méritos y cumpliendo requisitos del reglamento. La formación de Oficiales y Suboficiales se realiza en la Escuela de Oficiales de la PNP y las Escuelas Técnico-Superiores de la PNP, respectivamente. Los ascensos se aplican solo al personal activo, verificándose el cumplimiento de requisitos por la Dirección de Recursos Humanos.

Anualmente, se publican listas de rendimiento profesional para facilitar procesos de ascenso, nombramiento y evaluación de permanencia.

2.2.3.4.11. La carrera penitenciaria

La carrera penitenciaria en Perú, regulada por la Ley 29709 de 2011, opera bajo un régimen cerrado con tres áreas de desempeño laboral: seguridad penitenciaria, tratamiento y administración penitenciarios, divididas en dos grupos ocupacionales (superior y técnico). El Instituto Nacional Penitenciario supervisa el proceso de ingreso a la carrera. El ascenso se realiza al nivel jerárquico superior dentro de la carrera, no en el cargo específico, y para postular al ascenso se requiere cumplir con el tiempo de

permanencia en el nivel previo y aprobar evaluaciones de desempeño previas a la evaluación de ascenso.

2.2.3.4.12. La carrera fiscal

La carrera fiscal en Perú está delineada por el artículo 158 de la Constitución de 1993 y se ubica dentro del Ministerio Público, un organismo autónomo con el fiscal de la nación como máxima autoridad. La Ley Orgánica del Ministerio Público establece un régimen cerrado con niveles que incluyen fiscal de la nación, fiscales supremos, fiscales superiores y fiscales provinciales, así como fiscales adjuntos y juntas de fiscales. Para ascender, se debe completar el curso de ascenso en la Academia de la Magistratura y luego participar en concursos públicos convocados por el Consejo Nacional de la Magistratura.

2.2.4. La desnaturalización de contratos de trabajo

Para abordar este tema, es fundamental comprender el Principio de primacía de la realidad, el cual juega un papel central en el ámbito del derecho laboral peruano. Este principio establece que en caso de discrepancia entre los hechos reales y lo declarado en los documentos o formalidades, se dará preferencia a lo que realmente ocurrió (Montoya Obregón, 2019).

La desnaturalización contractual es un fenómeno jurídico que se produce cuando una relación laboral que formalmente se presenta como un contrato de trabajo de naturaleza distinta a la que realmente tiene. En el Perú, la desnaturalización contractual está regulada por el artículo 7 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece lo siguiente: “La relación de trabajo es de naturaleza laboral, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, en tanto exista subordinación jurídica”. En otras palabras, la desnaturalización contractual se produce cuando existe subordinación

jurídica entre el trabajador y el empleador, aunque el contrato suscrito entre ellos se denomine como un contrato de trabajo de naturaleza distinta.

La doctrina clasifica las causas de este fenómeno, como objetivas: que se refieren a aquellas que se relacionan con las condiciones materiales de la relación laboral, como la subordinación jurídica, la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración, y la jornada de trabajo. Y subjetivas, en donde están las que se relacionan con la intención de las partes, como la simulación del contrato, el fraude a la ley, o el abuso del derecho.

Para que se configure la desnaturalización contractual, es necesario que se cumplan los algunos requisitos, por ejemplo, la existencia de una relación laboral, pues es imperativo que exista una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, en la que el trabajador preste sus servicios bajo la subordinación jurídica del empleador. Está también la conformación contractual, que se refiere a que la relación laboral se componga bajo la modalidad de un contrato de trabajo, aunque este se denomine como un contrato de naturaleza distinta. Y la contradicción entre la realidad y la forma, ya que es necesario que exista una contradicción entre la realidad de la relación laboral y la forma en que se ha conformado contractualmente.

Entendido esto, se busca que los hechos prevalezcan sobre las formalidades o apariencias establecidas en los contratos o documentos laborales. Su aplicación en el contexto laboral tiene como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y garantiza el cumplimiento de las normas laborales. De acuerdo con este principio, se otorga mayor importancia a la realidad de la relación laboral en lugar de como se haya establecido o denominado formalmente, esto significa que aunque un contrato de trabajo pueda denominarse de otra manera, si en la

práctica existe una relación de trabajo subordinado (con dependencia económica y cumplimiento de órdenes), se considerará como tal y se aplicarán las disposiciones laborales correspondientes.

Mediante la aplicación de este principio, los documentos que registran la celebración de contratos civiles, comerciales u otros tipos de contratos solo tienen un valor probatorio presumido, el cual puede ser invalidado si se demuestra que la firma de dichos documentos se utilizó para cometer un fraude o una simulación con el propósito de eludir las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En tal caso, se deberá reconocer la existencia de un contrato de trabajo y otorgar al empleado los derechos que le corresponden según la ley (Arévalo, 2016).

La Ley N.º 28806, conocida como la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), en su artículo 2, inciso 2), establece este principio como un elemento rector del Sistema de Inspección del Trabajo y lo define de la siguiente manera: “En caso de discrepancia entre los hechos constatados y los hechos registrados en los documentos formales, se debe privilegiar siempre los hechos constatados” (Congreso de la República, 2006).

En conclusión, es importante resaltar que el principio de primacía de la realidad busca proteger a la parte más vulnerable de la relación contractual, ya sea el trabajador o la parte contratante menos favorecida. Su objetivo principal es prevenir el abuso o la evasión de las normas laborales o contractuales a través del mero cumplimiento formal de los documentos. Podemos proseguir con el tema central, que se refiere a la distorsión de los contratos laborales. Esta idea está estrechamente ligada al principio de prioridad de los hechos reales, el cual explicamos anteriormente, que consiste en el reconocimiento de una situación laboral

distinta a la que se ha establecido formalmente en un contrato de trabajo.

Cuando se trata la desnaturalización, se entiende que el contrato de trabajo ha sido presentado o redactado de manera diferente a la realidad de la relación laboral, esto puede ocurrir cuando se utiliza una modalidad contractual inapropiada para encubrir una relación laboral subordinada, este tipo de situaciones ocurren cuando se verifica que a pesar de la denominación en que se ha establecido el contrato, en la realidad, existe una relación de trabajo subordinada, es decir, si se constata que el contratado se encuentra bajo la entera guía y autoridad del empleador, cumpliendo con horarios, instrucciones y recibiendo remuneración por su labor, se puede declarar la desnaturalización del contrato.

Cuando se produce la invalidación de un contrato, se establece una conexión laboral convencional y se implementan las normas legales correspondientes. Esto implica que el empleado adquiere el derecho a los privilegios y salvaguardias laborales establecidos en las leyes, como la remuneración salarial, los beneficios sociales, las vacaciones, los períodos de descanso pagados, entre otros.

2.2.5. La subordinación laboral

La relación de trabajo se basa en la subordinación laboral, donde el empleado está sujeto a la autoridad y control del empleador durante el desarrollo de sus labores.

El derecho del trabajo surgió como una rama independiente del derecho civil para abordar las relaciones derivadas del trabajo, ya que el derecho civil no era adecuado para regularlas. En estas situaciones, el trabajador, debido a su debilidad económica y su necesidad de asegurar un empleo que le brinde sustento a él y a su familia, no tiene la capacidad real de negociar libremente sus condiciones laborales. En

cambio, se ve obligado a aceptar las condiciones impuestas unilateralmente por el empleador, lo que resulta en una injusticia social (Hernández & Ermida, 2002).

La relevancia jurídica de analizar la subordinación laboral en el ámbito público y municipal reside en la protección y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores. La correcta determinación de la existencia de una relación laboral subordinada es crucial para asegurar el respeto a derechos tales como la estabilidad en el empleo, la percepción de beneficios laborales y sociales, por ejemplo, la protección contra despidos arbitrarios. En el contexto público, específicamente en el ámbito municipal, donde la gestión y prestación de servicios impactan directamente en la calidad de vida de la población, es esencial asegurar que los trabajadores gocen de condiciones laborales justas y adecuadas.

Además, desde una perspectiva jurídica, el análisis de la subordinación laboral en el ámbito público contribuye a la correcta aplicación de las leyes laborales y al respeto de los principios constitucionales, como la igualdad de oportunidades sin discriminación, o el principio protectorio. La identificación acertada de una relación laboral subordinada permite garantizar la equiparación de derechos entre trabajadores, independientemente de la naturaleza de su empleo, fortaleciendo así la cohesión social y la equidad en el acceso a oportunidades laborales y beneficios. La relevancia legal de este punto, se demuestra también, en la prevención de prácticas que puedan constituir evasión de obligaciones fiscales y de seguridad social. La correcta clasificación de las relaciones laborales contribuye a la transparencia en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y al fortalecimiento de la protección social de los trabajadores, que asegura así la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y la equidad en el acceso a prestaciones.

El análisis de dicha subordinación en el contexto del régimen obrero municipal, perteneciente al Decreto Legislativo 728 se relaciona directamente con el perfil y las funciones laborales de quienes trabajan en este ámbito. Los empleados en el régimen obrero municipal desempeñan roles fundamentales en la prestación de servicios esenciales para la comunidad, desde el mantenimiento de infraestructuras hasta la gestión de servicios públicos vitales.

La comprensión de la subordinación laboral es esencial para garantizar que estos trabajadores gocen de condiciones laborales justas y adecuadas, recibiendo una protección legal acorde con la importancia de sus funciones. Su perfil laboral se encuentra intrínsecamente ligado a la correcta aplicación de las leyes laborales y a la protección de derechos como la estabilidad en el empleo, acceso a beneficios laborales y protección contra despidos arbitrarios. En su función, estos empleados municipales influyen directamente en la calidad de vida de la comunidad. Por tanto, es imperativo que se asegure su estatus laboral adecuado, para evitar desnaturalizaciones contractuales que afecten su seguridad laboral y sus derechos fundamentales.

Un análisis detallado de la subordinación laboral en este contexto permite adecuar las políticas y prácticas laborales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo para estos trabajadores, que asegura así la eficiencia en la prestación de servicios municipales y para contribuir a una comunidad más cohesionada y con mayor confianza en sus instituciones.

Barassi (1901) definió la subordinación como la completa y exclusiva sujeción del trabajador al poder directivo y de control del empleador. Esto significa que la subordinación implica que el empleador tiene la autoridad para dirigir, supervisar y controlar el trabajo del empleado. Esto se manifiesta a través de la capacidad de dar

instrucciones sobre cómo realizar las tareas, establecer horarios de trabajo, supervisar el rendimiento y otros aspectos relacionados con la actividad laboral. El poder de subordinación no se puede aplicar o interpretar de manera arbitraria por parte del empleador. Existen reglas que deben seguirse para su correcta aplicación, siempre procurando respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y su dignidad. Como se ha mencionado anteriormente, las relaciones laborales están sujetas a normas de orden público y, por lo tanto, la autonomía de la voluntad de las partes se ve limitada (Vélez & Pizza, 2017).

La importancia de ahondar en este punto radica en lo siguiente:

- Protección de los derechos laborales. El análisis de la subordinación laboral permite identificar y proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito municipal. Esto es esencial para garantizar que los empleados reciban las protecciones y beneficios legales adecuados, así como para prevenir abusos por parte de los participantes.
- Prevención de evasión de obligaciones laborales. Estudiar la subordinación laboral en el ámbito laboral-municipal ayuda a prevenir la evasión de obligaciones laborales por parte de trabajos que puedan intentar disfrazar la verdadera naturaleza de la relación laboral mediante la presentación de contratos que no reflejan una naturaleza real en el cumplimiento de las obligaciones.
- Promoción de la justicia laboral. Contribuye a promover la justicia laboral en el ámbito municipal, lo que es esencial para mantener un ambiente laboral equitativo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

El reconocimiento de la subordinación laboral es importante porque implica la aplicación de normas y regulaciones laborales destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.

2.2.6. La necesidad económica laboral

La necesidad económica laboral se refiere a la situación en la que una persona se ve impulsada a buscar y aceptar empleo debido a su necesidad de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su situación económica.

Las personas pueden experimentar diferentes grados de necesidad económica laboral. Algunas pueden buscar empleo para cubrir gastos básicos, como alimentos, vivienda o servicios públicos. Otras pueden estar motivadas por la necesidad de pagar deudas, ahorrar o lograr metas financieras a largo plazo.

La relevancia jurídica de analizar la necesidad económica laboral en el contexto público y municipal es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y el equilibrio entre las demandas de eficiencia administrativa y el respeto a las condiciones laborales dignas. En el ámbito público, valga recalcar, especialmente en el contexto municipal, la evaluación de la necesidad económica laboral permite determinar muchas veces la proporcionalidad en la asignación de tareas, si nos referimos específicamente del régimen obrero 728, dada la naturaleza de contratación que es por concurso público, es más sencillo determinar las obligaciones laborales considerando las habilidades individuales de cada persona natural, aun así, el trabajo sea de condición obrera. Esto es esencial para asegurar que las decisiones de contratación y/o despido estén en consonancia con los principios de legalidad, transparencia y eficiencia en el uso de recursos públicos.

Desde una perspectiva legal, este análisis ayuda a evitar prácticas discriminatorias o arbitrarias en el empleo público, que asegura que las contrataciones se realicen en función de necesidades reales y no como resultado de decisiones discrecionales. Además, permite verificar que los despidos se justifiquen adecuadamente, para evitar la vulneración de derechos laborales y garantizando el respeto a los procesos establecidos en la ley laboral.

Tomar en cuenta la necesidad económica laboral en el ámbito público y municipal también tiene un impacto directo en la sostenibilidad financiera de las instituciones. Permite un uso eficiente de los recursos, para evitar gastos innecesarios o superfluos, lo que a su vez contribuye a la optimización de la gestión administrativa y al cumplimiento de los principios de responsabilidad fiscal. Además, este análisis jurídico es crucial para promover la transparencia en la gestión pública y el debido respeto a los derechos de los trabajadores. La evaluación de la necesidad económica laboral establece un marco objetivo que evita la discrecionalidad en las decisiones de contratación y despido, que asegura la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas para todos los empleados municipales.

El análisis de la necesidad económica laboral en el contexto del régimen obrero municipal se conecta intrínsecamente con el perfil y las funciones de los trabajadores en este ámbito. Los empleados en el régimen obrero municipal desempeñan roles cruciales para el funcionamiento efectivo de los servicios públicos locales, desde la gestión de residuos hasta el mantenimiento de infraestructuras esenciales.

La comprensión de la necesidad económica laboral es esencial para asegurar una distribución justa y adecuada de recursos humanos en las labores municipales. Su perfil laboral está directamente vinculado a la eficiencia en la prestación de servicios

a la comunidad, que asegura que las contrataciones y despidos se realicen de manera fundamentada y acorde a las necesidades reales de la población.

Un análisis detallado de la necesidad económica laboral en este contexto permite una asignación efectiva de recursos humanos, que asegura que se cubran las demandas reales de la comunidad. Esto garantiza la eficiencia en la prestación de servicios municipales y contribuye a una gestión más efectiva y transparente de los recursos públicos, que promueve así una comunidad más sólida y confiable en sus servicios municipales.

Habiéndose explicado este punto, la necesidad económica laboral puede estar influenciada por varios factores, como la falta de empleo en el hogar, la falta de ingresos suficientes, la inestabilidad financiera, la pérdida de empleo anterior, entre otros. Estos factores pueden generar una presión económica que lleva a las personas a buscar activamente empleo para satisfacer sus necesidades económicas y mejorar su situación financiera.

La relevancia de analizar este tópico radica en los siguientes puntos:

- Protección de los derechos laborales. Entender la necesidad económica es esencial para garantizar que los trabajadores municipales sean tratados de manera justa y que se respeten sus derechos laborales. La falta de oportunidades de empleo alternativas puede llevar a los trabajadores a aceptar condiciones laborales desfavorables, lo que hace que este aspecto sea fundamental para prevenir la explotación laboral y la vulneración de derechos.
- Cumplimiento de la normativa laboral. Asegurarse de que la necesidad económica no sea explotada para eludir las obligaciones laborales y fiscales es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y fiscal

en el ámbito municipal.

- Impacto en la calidad de vida de los trabajadores. Comprender la necesidad económica en el ámbito laboral municipal tiene un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la comunidad en general. Puede influir en aspectos como los salarios, las condiciones de trabajo y el acceso a beneficios laborales y sociales.
- Legislación y políticas laborales. El estudio de la necesidad económica puede proporcionar insumos importantes para la formulación de políticas laborales y la reforma de la legislación laboral, con el fin de abordar los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores municipales en situaciones de necesidad económica.

Todo esto, tiene una relación directa con el trabajador, y cualquiera que fuese su perfil y/o función dentro de su centro de trabajo, pues independientemente de las tareas que debe desenvolver, cumplirá un papel de subordinación para un superior o varios.

Es importante destacar que la necesidad económica laboral puede influir en la toma de decisiones laborales, como aceptar empleos que puedan no ser completamente satisfactorios en términos de condiciones laborales, salarios o desarrollo profesional, las personas pueden estar dispuestas a aceptar trabajos que no se ajusten perfectamente a sus habilidades o intereses debido a la necesidad económica.

La supervisión, entendida como el acto de evaluar y guiar el trabajo de los empleados, tiene un impacto directo e indirecto en la evaluación de desempeño. La implementación de un protocolo especializado potencia este efecto al proporcionar

una estructura clara para la supervisión, que permite una evaluación más integral y basada en criterios específicos.

La viabilidad jurídica de implementar un protocolo de supervisión especializada es robusta, y es verdad que está respaldada por su aplicación exitosa en diversos regímenes laborales de manera anterior. La conexión intrínseca entre la supervisión y la evaluación de desempeño se establece como una práctica esencial para mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión laboral. Aquí se abordan los aspectos clave que respaldan la viabilidad jurídica y la vinculación con la evaluación de desempeño. La supervisión especializada se vincula estrechamente con la mejora de la evaluación de desempeño. Establecer un protocolo que se centre en aspectos específicos del trabajo permite una evaluación más precisa y objetiva del rendimiento de los empleados, para contribuir a la eficiencia y a la identificación de áreas de desarrollo.

La propuesta de este equipo no va orientada a redundar la herramienta jurídica de fiscalización, pues evidentemente existe y se da en la práctica dentro de la gestión pública cotidianamente, sino más bien a que como en casi todas las otras ramas del derecho, esta sea más eficiente y sus resultados se vean plasmados en una sociedad y ambiente laboral más equilibrados u justos para todas las partes involucradas.

Además, a transparencia en los procesos de contratación, según nuestra propuesta, se refiere a la claridad y accesibilidad de la información relacionada con la selección y asignación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. Reconocemos que actualmente existen procedimientos establecidos, pero nuestra propuesta busca mejorar la transparencia mediante la implementación de medidas específicas. La transparencia actual puede no ser completa o efectiva, debido

a posibles lagunas, ambigüedades o falta de acceso a información crucial para los candidatos y empleados.

La necesidad de fortalecer la transparencia en nuestro proyecto de investigación, se refiere a la necesidad crítica de contrarrestar las acciones de corrupción que lamentablemente, pueden entorpecer los intentos de fiscalización en el contexto peruano. Reconocemos que aunque existen procedimientos establecidos, la presencia de prácticas indebidas puede socavar la efectividad de los procesos de contratación. En el actual escenario peruano, la competencia maliciosa y la corrupción a veces oscurecen la objetividad y equidad que deberían prevalecer en los procesos naturales de trabajo, sea cual sea, desde los procedimientos de contratación, hasta los de supervisión.

2.3 Definición de Términos Básicos

Contratación

Lineamientos que deben seguir para atraer a los candidatos potencialmente calificados para ocupar los cargos vacantes de la organización, así como ingresar a aquellos que demuestren contar con el perfil idóneo para realizar sus actividades con eficiencia y eficacia (Chiavenato, 1998, Proceso de Selección y Contratación del Personal).

Contrato

Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa (De la Cueva, 2002).

Desnaturalización contractual

Es cuando por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal (Tomaya, 2008).

Empleado

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización, en el nivel intermedio y en el nivel operacional (Chiavenato, 2000).

Empleador

Persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena, tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número (Irureta, 2014).

Estabilidad laboral

Debe ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan (Pedraza, 2010).

Fraude laboral

Constituyen acciones deshonestas e intencionadas que ejecutan funcionarios o personas vinculadas con la empresa, con el claro objetivo de lograr un beneficio propio. Son un engaño deliberadamente planeado y ejecutado con el objeto de privar a otros de su propiedad o derechos (Rusenias, 2001).

Locación de servicios

Es la obligación de prestar servicios, durante un tiempo establecido y para un trabajo determinado a cambio de una retribución económica, de ahí que tenga un carácter oneroso (artículo 1764 del Código Civil, 2023).

Municipalidad

Entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa institucionalmente al Municipio, forma parte del Estado y contribuye a la realización de sus fines (artículo 3 de la Ley General de Municipalidades 2003).

Ordenamiento jurídico

Conjunto de reglas escritas, principios y valores que regulan la organización del poder, las relaciones con los ciudadanos y las garantías de los derechos y las relaciones entre estos, así como ordenan las políticas públicas en beneficio del interés general (Diccionario Prehispánico del Español Jurídico, 2022).

Proporcionalidad

Es un principio de una estructura argumentativa que nos permite interpretar principios constitucionales y aportar soluciones jurídicas cuando diversos derechos fundamentales están en colisión. Asimismo, permite maximizar los derechos fundamentales de acuerdo con sus posibilidades fácticas y jurídicas (Jaime Cárdenas García, 2014).

Obrero municipal

Los obreros municipales desarrollan actividades de limpieza pública, cuidado de áreas verdes, obras y mantenimiento, seguridad ciudadana, guía y vigilancia de

cementerios. También realizan el sacrificio, izaje y corte de ganado, así como el almacenamiento y conservación de carne (Sunafil, 2022, Gobierno del Perú).

Régimen laboral

Conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos (Figueroa, 2019).

Subordinación laboral

La obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador, quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas (Barassi, 2002).

Trabajo

Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento (Barbagelatta, 1995).

Ut supra

Expresión que significa “como se ha dicho más arriba” (Diccionario de la lengua española, 2022).

CAPÍTULO 3

METODOLOGIA

3.1 Métodos y Alcances de la Investigación

Para el desarrollo de nuestra investigación, se dio especial énfasis al método inductivo fenomenológico, el cual se desarrolló a través del análisis teórico de las variables e indicadores, intentando ordenar la observación del problema para llegar a obtener conclusiones generales, por supuesto considerando la intensidad y exclusividad del método científico.

La metodología inductiva fenomenológica es un enfoque de investigación cualitativa que se utiliza para comprender y analizar las experiencias y perspectivas de las personas en relación con un fenómeno particular. Esta metodología se basa en la filosofía fenomenológica, que se originó con el trabajo del filósofo alemán Edmund Husserl.

En la metodología inductiva fenomenológica, los investigadores buscan comprender a fondo un fenómeno a través de la recopilación y el análisis de datos cualitativos. A diferencia de enfoques deductivos que comienzan con una teoría y prueban hipótesis, la metodología inductiva fenomenológica parte de los datos mismos, sin preconcepciones, y busca identificar patrones, significados y estructuras emergentes en las experiencias de las personas (Husserl, 1913).

3.2 Diseño de la Investigación

El presente proyecto de investigación cumple con un enfoque cualitativo, pues buscó tratar de ampliar el conocimiento teórico del problema, mediante la utilización de distintas herramientas predispuestas a mejorar dicho entendimiento, tales como entrevistas, historias de vida, descripción de imágenes, etc.

3.3 Población y Muestra

De acuerdo con las necesidades de información de los sujetos participantes en la citada materia de estudio, conformaron la muestra, seis especialistas conocedores del problema planteado y seis trabajadores afectados.

3.4 Técnicas e Instrumentos

3.4.1 Técnicas de investigación

En la presente investigación utilizamos la entrevista, puesto que es una técnica muy útil en las investigaciones cualitativas para poder conseguir información lo más precisa posible.

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida (Arias, 2006, p. 73).

3.4.2 Instrumento

3.4.2.1 Guía de entrevista semiestructurada

El instrumento utilizado fue la guía de entrevista semiestructurada.

Esta recolecta datos de los entrevistados a través de un conjunto de preguntas abiertas. Para saturar los datos, es decir, para recolectar información suficiente para entender el área de interés, este tipo de entrevista requiere una muestra relativamente grande de participantes (Tejero, 2021).

3.5 Procedimiento y Análisis de Datos

La recopilación de información se realizó a través de la guía de entrevista semiestructurada de manera presencial, teniendo por contenido 04 preguntas dirigidas a seis especialistas conocedores del problema planteado y a seis trabajadores afectados, todo esto con la finalidad de llegar a las conclusiones sobre la base de los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

3.6 Ética en la Investigación

La ética en la investigación exige que la práctica de la ciencia se realice conforme a principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad. Se focaliza el interés en la consideración de los aspectos éticos de la investigación, en su naturaleza y fines respeto a la dignidad del ser humano, a la autonomía de su voluntad, protección de sus datos privacidad, confidencialidad, bienestar animal y preservación del medio ambiente (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2023)

Existen múltiples razones por las que es necesario adherirse a las normas básicas de conducta científica durante la investigación académica. La credibilidad de la comunidad científica y la percepción del público para juzgar y aceptar nuevos resultados dependen en gran medida de la autenticidad de los resultados que se han publicado (Enago Academy, 2013).

La ética en la investigación es de vital importancia, ya que garantiza la integridad y el respeto hacia los participantes, así como la rigurosidad y la validez de los resultados. Nosotros al seguir principios éticos, como el consentimiento informado, la confidencialidad y la minimización de cualquier posible daño, se protege el bienestar de los individuos involucrados y se asegura la credibilidad y la confianza en el campo

de la investigación, que promueve avances científicos responsables y beneficiosos para la sociedad.

3.7. Confidencialidad y Anonimato

En el marco de la investigación social, la confidencialidad tiene que ver con que los investigadores no divulguen ningún dato que permita a terceras personas identificar o reconocer a las personas participantes en la investigación. Implica también un tratamiento cuidadoso de los datos (por ejemplo, almacenar los datos de forma segura y guardar por separado cualquier información que permitan identificar a la persona); asimismo, supone que se debe garantizar que todas aquellas personas que dispongan de acceso a cualquier tipo de información personal (por ejemplo, miembros del equipo de investigación y transcriptores) cumplan con los mismos estándares (Oxfam Internacional, 2020).

En más de una rama de estudio además del derecho, por ejemplo, la informática, las áreas de salud, las áreas deportivas, las artes, etc. Teórica y prácticamente, la confidencialidad y todo lo que involucra la protección de los datos personales son principios preponderantes sobre los cuales se desenvuelven la mayoría, sino son todas las actividades propias de la disciplina. Es imperativo garantizar y/o respetar el derecho al anonimato, en caso de nuestro ordenamiento contemplado únicamente en el Decreto Legislativo N.º 822, Ley de Derecho del Autor.

Por esta razón, todas las personas que van a ser parte de esta investigación, previa información detallada de las preguntas, prestaron su consentimiento para utilizar sus testimonios, bajo la premisa de proteger su información personal y mantenerlos en completo anonimato con la finalidad de no generar prejuicios a nivel personal o laboral.

3.8. Categorías

Desnaturalización de contratos de trabajo

La desnaturalización de contratos de trabajo se refiere al fenómeno en el cual un contrato formalmente establecido entre un empleador y un trabajador no refleja la verdadera naturaleza de la relación laboral existente. En este contexto, el término implica que a pesar de la denominación y las condiciones estipuladas en el contrato, la realidad operativa y funcional de la relación laboral revela una subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador, más allá de la apariencia contractual.

Subordinación laboral

La subordinación laboral es un concepto fundamental en el ámbito del derecho laboral que se refiere a la relación jerárquica y de dependencia existente entre un empleador y un trabajador. Implica que el trabajador está sujeto a la autoridad y dirección del empleador en términos de tareas, horarios, instrucciones y métodos de trabajo. La subordinación laboral implica que el empleador tiene el poder de controlar y dirigir las actividades laborales del empleado, lo que se traduce en una relación en la que el trabajador sigue las órdenes y directrices del empleador en el desempeño de sus funciones.

Necesidad económica laboral

La necesidad económica laboral se refiere a la condición en la cual un individuo acepta un empleo o trabajo, debido a su situación económica precaria o limitada. En esta circunstancia, la persona puede sentirse obligada a aceptar un empleo, incluso si las condiciones laborales no son ideales, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas, como ingresos para el sustento personal o familiar. La necesidad económica laboral puede conducir a una desigualdad de poder entre el empleador y el trabajador, ya que

este último puede estar dispuesto a aceptar términos y condiciones menos favorables debido a la falta de opciones viables.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el marco de la presente investigación, el presente capítulo emerge como una pieza fundamental y esclarecedora para alcanzar los objetivos trazados en este estudio. A lo largo de este capítulo, se llevará a cabo un minucioso análisis de los datos recopilados y se realizará una profunda discusión que permitirá interpretar, cuestionar y validar los resultados obtenidos.

El objetivo primordial de este capítulo es presentar de manera coherente y sistemática los resultados derivados de las entrevistas realizadas y del análisis teórico. En este sentido, se procura establecer conexiones significativas entre los datos obtenidos y las teorías existentes, para enriquecer la comprensión sobre el tema en estudio.

Asimismo, en este capítulo, se estructura la información de manera lógica y ordenada, presentando los resultados de manera clara y accesible, además se dará cabida a cualquier limitación o sesgo que pudiera haber afectado la investigación, con el fin de garantizar la transparencia y veracidad de los resultados expuestos.

Las preguntas formuladas y los resultados obtenidos de una encuesta se convierten en elementos fundamentales para fortalecer el objeto de investigación que busca evidenciar la frecuente mala aplicación de la ley laboral o la asignación incorrecta de responsabilidades a los trabajadores del régimen obrero por parte de los funcionarios públicos.

Las preguntas estratégicas planteadas en la encuesta buscan capturar, de manera específica y detallada, las experiencias y percepciones de los trabajadores en relación con sus tareas asignadas, su entendimiento de las obligaciones laborales y la

correspondencia de estas con las responsabilidades reales que les son asignadas por los funcionarios.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta ofrecen una panorámica precisa y cuantificable de las discrepancias entre las obligaciones laborales legales y las tareas efectivamente asignadas a los trabajadores del régimen obrero. Estos datos son críticos para respaldar y fundamentar la investigación, ya que proporcionan evidencia empírica concreta de posibles desviaciones entre la normativa laboral vigente y las prácticas reales en el ámbito público. Estos aspectos considerados, al evidenciar discrepancias entre los preceptos legales laborales y la efectiva asignación de labores a los empleados del régimen obrero, contribuyen a robustecer la base probatoria de la investigación. Los resultados empíricos recolectados, al reflejar la disonancia entre las disposiciones normativas y las prácticas efectivas en el contexto público, proporcionan una sólida fundamentación para sustentar la hipótesis de una potencial inadecuación en la aplicación de la normativa laboral o en la atribución laboral a los trabajadores, por parte de los funcionarios gubernamentales.

La recopilación de datos a través de la encuesta no solo refuerza la validez y la relevancia del objeto de investigación, sino que también aporta una base sólida para sustentar las conclusiones y recomendaciones que podrían derivarse. Los hallazgos de la encuesta sirven como un reflejo fidedigno de las situaciones cotidianas experimentadas por los trabajadores del régimen obrero, brindando un respaldo substancial a la premisa de una posible mala aplicación de la ley laboral o una incorrecta asignación de tareas por parte de los funcionarios públicos.

En resumen, las preguntas diseñadas y los resultados obtenidos de la encuesta contribuyen significativamente a la validación y fortalecimiento del objeto de

investigación, proporcionando evidencia concreta y cuantificable que respalda la hipótesis de una discordancia entre las obligaciones legales y las tareas reales asignadas a los trabajadores del régimen obrero en el ámbito público.

Es importante mencionar que la presente tesis se desarrolla en el contexto de un escenario académico riguroso, en el que se promueve la discusión fundamentada y el contraste de ideas. Por lo tanto, la interpretación de los resultados se realizará en función de la evidencia y el sustento teórico, favoreciendo la objetividad y el análisis crítico.

4.1. Matriz de Codificación de Resultados-Objetivo General

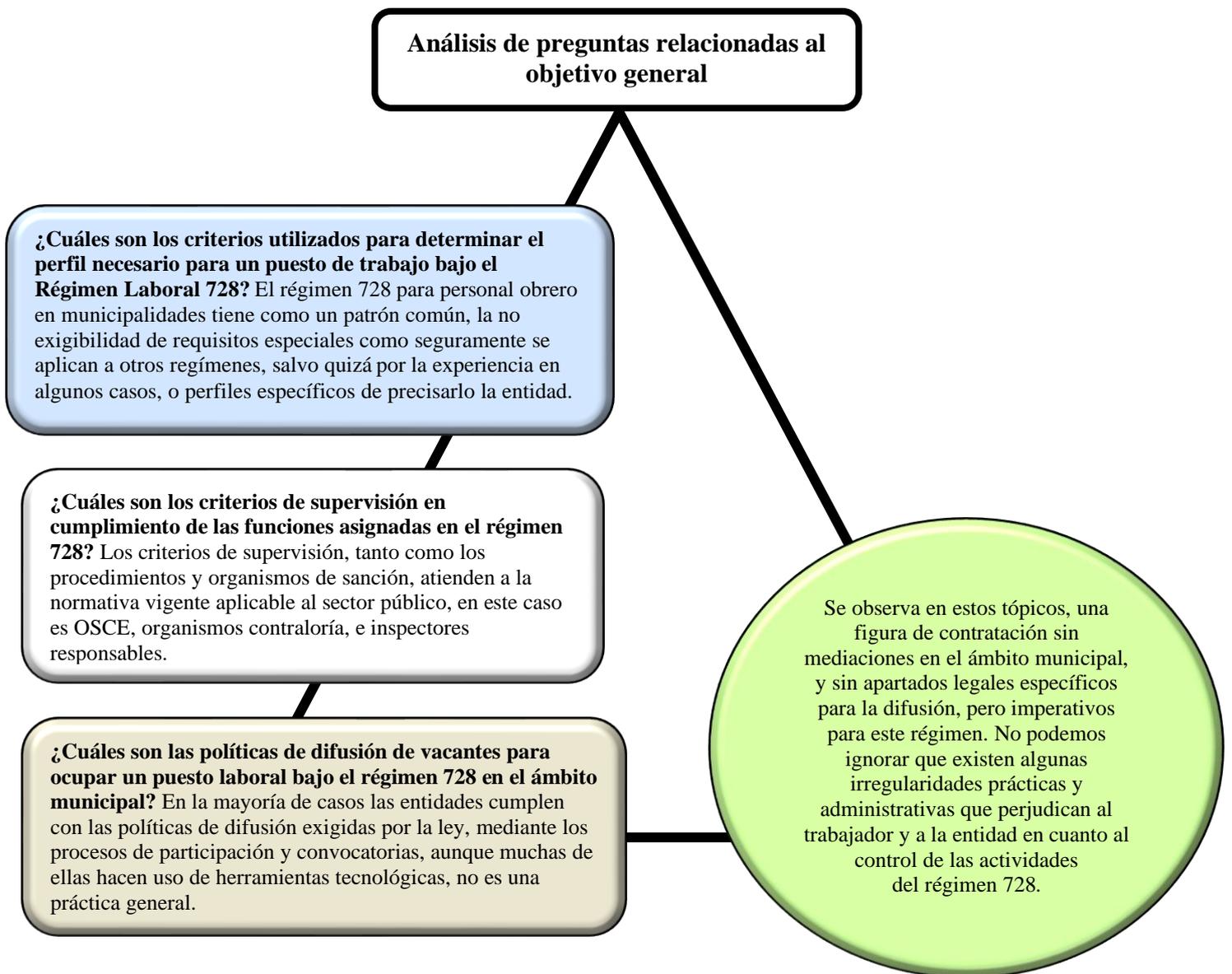
Analizar el desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según del Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

Tabla 1

Respuestas de los Especialistas

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6		Similitud	Diferencias	Resultado Parcial
¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	El 728 es un régimen de contratación especial para personal obrero en obras o mantenimientos , con especialización y tiempo específico según la necesidad.	El régimen 728 es flexible, sin perfil específico. Se evalúan necesidades de entidad para contratar según plaza determinada y lo que realmente se necesita cada entidad	El régimen 728 considera formación, experiencia y capacidades para la administración pública. La entidad valora capacitaciones y remuneración según normativa vigente.	El perfil busca mejorar la municipalidad en ámbitos público y privado, adaptándose a las necesidades y representando eficientemente a la entidad.	En municipalidades, no hay guía para determinar obreros. Se prioriza disponibilidad de tiempo y educación mínima (secundaria completa).	Perfil en obras se basa en escala remunerativa aprobada por cada gerencia de la municipalidad, según convenios y ubicación.		El régimen de contratación 728 en municipalidades busca personal obrero para obras o mantenimiento, considerando diferentes aspectos y necesidades.	Se difiere en criterios, requisitos y criterios de contratación de personal bajo el régimen 728, abarcando especialización, tiempo, evaluación, formación, experiencia, remuneración y perfiles específicos.	El régimen 728 para personal obrero en municipalidades tiene como un patrón común, la no exigibilidad de requisitos especiales como seguramente se aplican a otros regímenes, salvo quizá por la experiencia en algunos casos, o perfiles específicos de precisarlos la entidad.

<p>¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?</p>	<p>Publicación, selección transparente y participación de área usuaria, personal y OSCE. Uso de redes sociales, página oficial y diarios.</p>	<p>La entidad debe publicar cronograma con 15 días de anticipación en su página para informar a la ciudadanía.</p>	<p>Concursos, entrevistas y tercería son métodos comunes de selección de personal en municipalidades, aunque no siempre online.</p>	<p>Se eligen políticas eficientes para divulgar vacantes de convocatorias por redes sociales especificando perfil, vacantes, capacidades y remuneración</p>	<p>En régimen privado no hay obligatoriedad de convocatoria, pero en gobiernos locales se requiere por meritocracia y ley de empleo público.</p>	<p>Responsabilidad de recursos humanos en entidad para convocatorias públicas masivas y llegar a amplio número de solicitantes.</p>		<p>Los presupuestos comparten publicación transparente, participación de entidades, medios para divulgación, métodos de selección, especificación de perfil y obligatoriedad de convocatorias.</p>	<p>La convocatoria de personal en el sector privado no está sujeta a obligaciones legales, a diferencia de los gobiernos locales que deben cumplir con los requisitos de meritocracia y la ley de empleo público.</p>	<p>En la mayoría de casos las entidades cumplen con las políticas de difusión exigidas por la ley, mediante los procesos de participación y convocatorias, aunque muchas de ellas hacen uso de herramientas tecnológicas, no es una práctica general.</p>
<p>¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?</p>	<p>En este régimen, hay un periodo de prueba de 3 meses sin opción de renovación si no cumple expectativas. El área usuaria evalúa funciones supervisadas por residente y supervisor.</p>	<p>El inspector de obra y el OSCE son responsables de supervisar y garantizar cumplimiento normativo y calidad en obras.</p>	<p>Para supervisión, además de instituciones supervisoras, cada entidad cuenta con organismo de contraloría y procedimientos administrativos sancionadores según normativa.</p>	<p>En régimen 728, las supervisiones de obra son actividades de seguimiento normativo, técnico y administrativo para garantizar calidad eficiente.</p>	<p>Para proyectos o actividades como limpieza, un residente supervisa y controla las labores de los obreros en patrimonio y personal.</p>	<p>Se consideran capacidades, antecedentes y experiencia para postulantes en trabajos directos y manuales, con requisitos importantes pero flexibles.</p>		<p>Los presupuestos se centran en la supervisión de obras y actividades bajo el régimen 728, destacando la evaluación de funciones, responsabilidad de inspectores y OSCE, organismos de contraloría y procedimientos sancionadores, y garantía de calidad.</p>	<p>Aunque los primeros cinco presupuestos se centran en la supervisión y el cumplimiento normativo en obras y proyectos, el último presupuesto destaca la importancia de las capacidades, antecedentes y experiencia para los postulantes en trabajos directos y manuales.</p>	<p>Los criterios de supervisión, tanto como los procedimientos y organismos de sanción, atienden a la normativa vigente aplicable al sector público, en este caso es OSCE, organismos contraloría, e inspectores responsables.</p>



4.1.1. Interpretación de la tabla N.º 2

En este punto se denota el tipo de contratación directa como política usual de las municipalidades, además de que las herramientas de difusión no se rigen sobre la base de una norma estipulada o específica, sin embargo, son exigibles para la contratación de personal en este régimen. Asimismo, el control interno y externo en una obra si están plasmados en la norma de forma literal, siguiendo procesos y filtros, pero según lo manifestado por los entrevistados existen irregularidades que afectan todo el proceso de contratación, empezando por el control interno de la obra, y genera un efecto en cadena lleno de perjuicios para el trabajador.

La presente investigación ha abordado preguntas de gran especificidad y relevancia en el ámbito laboral bajo el Régimen Laboral 728. En primer lugar, se han explorado minuciosamente los criterios empleados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo dentro de este régimen. Se obtuvo un enfoque detallado y exhaustivo sobre las competencias, habilidades y requisitos que las entidades municipales buscan en los candidatos; en segundo lugar, indagamos las políticas de difusión de vacantes en el ámbito municipal de donde se obtiene una comprensión clara y concisa sobre los canales de comunicación utilizados para dar a conocer las oportunidades laborales, así como los mecanismos implementados para garantizar una mayor transparencia y equidad en el proceso de selección de personal. Por último, los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas dentro del Régimen Laboral 728 han sido objeto de estudio minucioso en esta investigación. Los datos recopilados develan los aspectos clave considerados por las entidades municipales para evaluar el desempeño de sus trabajadores, que asegura así una gestión eficiente y un adecuado seguimiento de las labores encomendadas.

En resumen, los resultados obtenidos en esta investigación son de una naturaleza única y altamente específica, dado que han profundizado en aspectos fundamentales del Régimen Laboral 728 que no han sido explorados en investigaciones previas. La exhaustividad y claridad con la que se han abordado estas preguntas aportan nuevos conocimientos y perspectivas valiosas, enriqueciendo el campo laboral y brindando bases sólidas para futuros desarrollos y mejoras en el ámbito municipal bajo este régimen.

4.2. Matriz de Codificación de Resultados - Objetivos Específico

Tabla 2

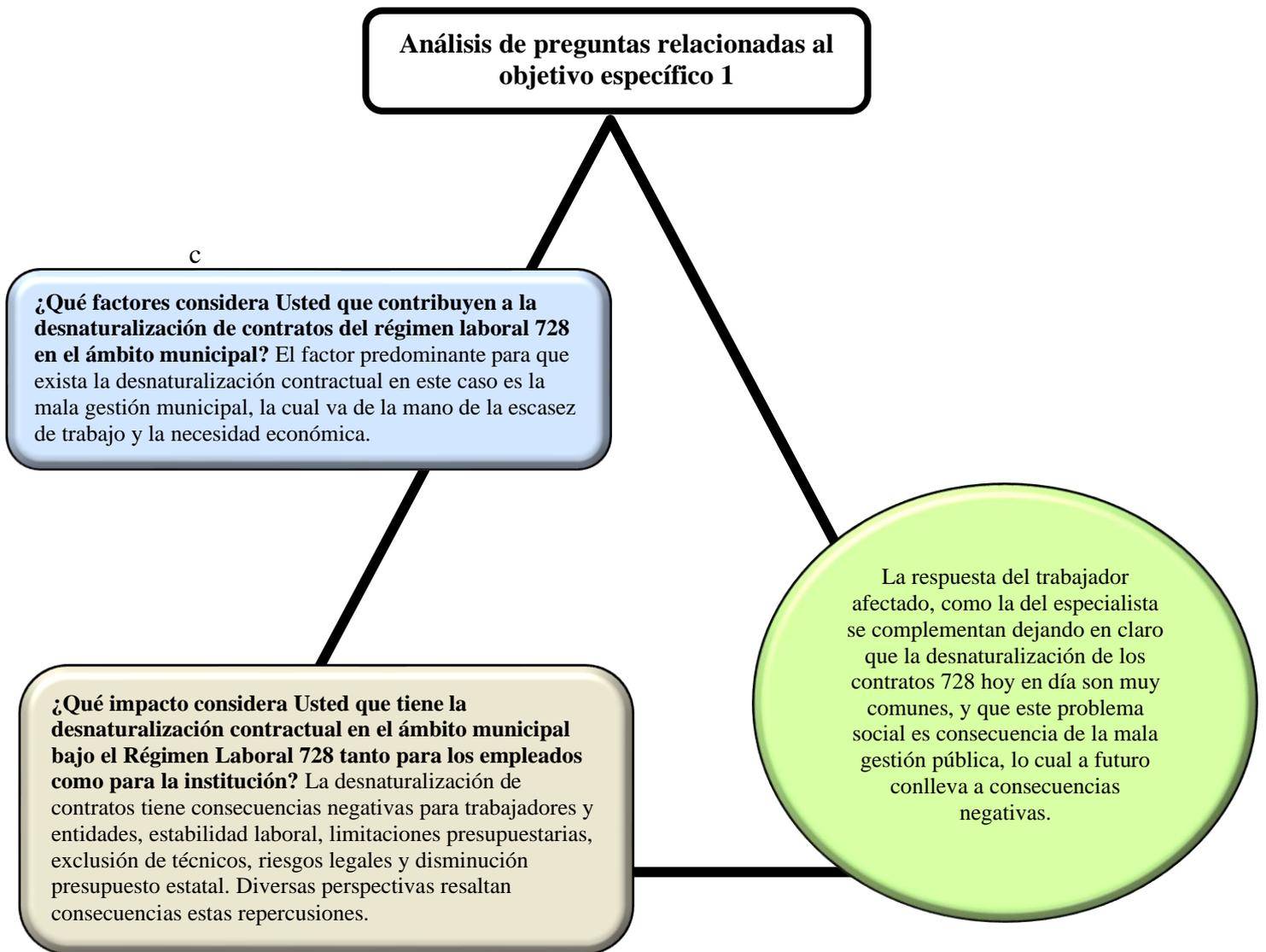
Respuestas de los especialistas									
Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Similitud	Diferencias	Resultado Parcial
¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	El régimen 728 tiene impacto negativo en trabajadores y entidades, sin estabilidad y limitado por presupuesto. Ley abarca obreros y auxiliares, no técnicos y profesionales. Desnaturalizar contratos genera riesgos y puede requerir intervención disciplinaria.	La desnaturalización supone gastos adicionales para el empleador y genera inestabilidad y riesgos legales para el trabajador en el régimen 728.	La desnaturalización en régimen 728 supone gastos adicionales para el empleador y riesgos legales para el trabajador, causando inestabilidad laboral y demoras en la restitución de derechos.	La desnaturalización en la institución genera sobrepoblación laboral y perjuicios para el empleado al ejercer funciones fuera de su contrato, causando disturbios y disminuyendo el presupuesto estatal.	La desnaturalización de contratos perjudica a la entidad por el principio de austeridad y al estado por el impacto presupuestario. Para el empleado, puede ser beneficioso o perjudicial dependiendo de la supervisión y asignación de tareas.	La desnaturalización es común en el personal obrero, excepto en situaciones de simulación. Puede ser detectada mediante procedimientos administrativos sancionadores, aunque es poco común. En proyectos, los obreros municipales pueden ser asignados sin contratos claros.	La desnaturalización de contratos en el régimen 728 tiene consecuencias negativas para trabajadores y entidades, incluyendo estabilidad laboral, limitaciones presupuestarias y exclusión de técnicos. Existen riesgos legales, y disminución del presupuesto estatal.	La semejanza entre todas las oraciones es que cada una resalta diferentes aspectos y consecuencias de la desnaturalización de contratos en el régimen 728.	La desnaturalización de contratos tiene consecuencias negativas para trabajadores y entidades, estabilidad laboral, limitaciones presupuestarias, exclusión de técnicos, riesgos legales y disminución presupuesto estatal. Diversas perspectivas resaltan consecuencias estas repercusiones.

Analizar el desarrollo de la **desnaturalización** en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen

Laboral 728 en el ámbito municipal

Tabla 3

Respuestas de los Trabajadores Afectados									
Preguntas	T1	T2	T3	T4	T5	T6	Similitud	Diferencias	Resultado Parcial
¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	La necesidad de empleo y subordinación jerárquica, son factores que contribuyen en la decisión del trabajador obrero de aceptar la desnaturalización de su contrato.	El sector público a menudo no proporciona remuneraciones adecuadas y por tal razón recurre a contratar personal bajo el régimen 728, personal que en muchos casos no realiza funciones en obra, existiendo ahí claramente una desnaturalización de contractual.	Las malas gestiones municipales ocasionan la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728, puesto que, al concluirse una obra determinada, no cortan el vínculo con el obrero y este sigue laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado.	La falta de profesionales calificados en puestos de gerencia y la corrupción son factores claros que influyen en la desnaturalización de contratos del régimen 728.	La necesidad de empleo puede llevar a aceptar un trabajo en el que te asignen tareas diferentes a las acordadas inicialmente, generando incertidumbre y preocupación al tener que asumir responsabilidades desconocidas.	La pandemia en su momento fue un factor que llevo a muchos trabajadores a tener la necesidad de aceptar contratos inadecuados, y también las malas gestiones municipales son un factor importante en la problemática laboral.	La necesidad de empleo, la subordinación jerárquica y la falta de oportunidades laborales son factores que contribuyen a la aceptación de contratos inadecuados, agravados por malas gestiones municipales.	En esta pregunta no hay diferencias, en si todas las respuestas se enmarcan en lo mismo.	El factor predominante para que exista la desnaturalización contractual en este caso es la mala gestión municipal, la cual va de la mano de la escasez de trabajo y la necesidad económica.



4.2.1. Interpretación de las tablas N.º 3 y N.º 4

Al analizar estas preguntas podemos desglosar que ambas giran en torno a lo siguiente: la desnaturalización, de lo cual podemos decir que la desnaturalización contractual 728 se desarrolla o genera a consecuencia de una mala gestión municipal, ya sea por no contratar personal calificado para puestos gerenciales que llevan a cabo las contrataciones fraudulentas, desconocimiento del problema o falta de presupuesto. Esto genera prejuicios futuros tanto para la entidad como para el trabajador.

Este estudio se destaca por su enfoque pionero en abordar el impacto de la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728, tanto para los empleados como para las instituciones. Los resultados obtenidos ofrecen una visión

completa y detallada de las consecuencias de esta práctica irregular en el bienestar laboral de los trabajadores y en el funcionamiento de las entidades municipales. El análisis de este impacto resulta fundamental para crear conciencia entre las autoridades y la sociedad sobre la importancia de abordar adecuadamente esta problemática y encontrar soluciones efectivas.

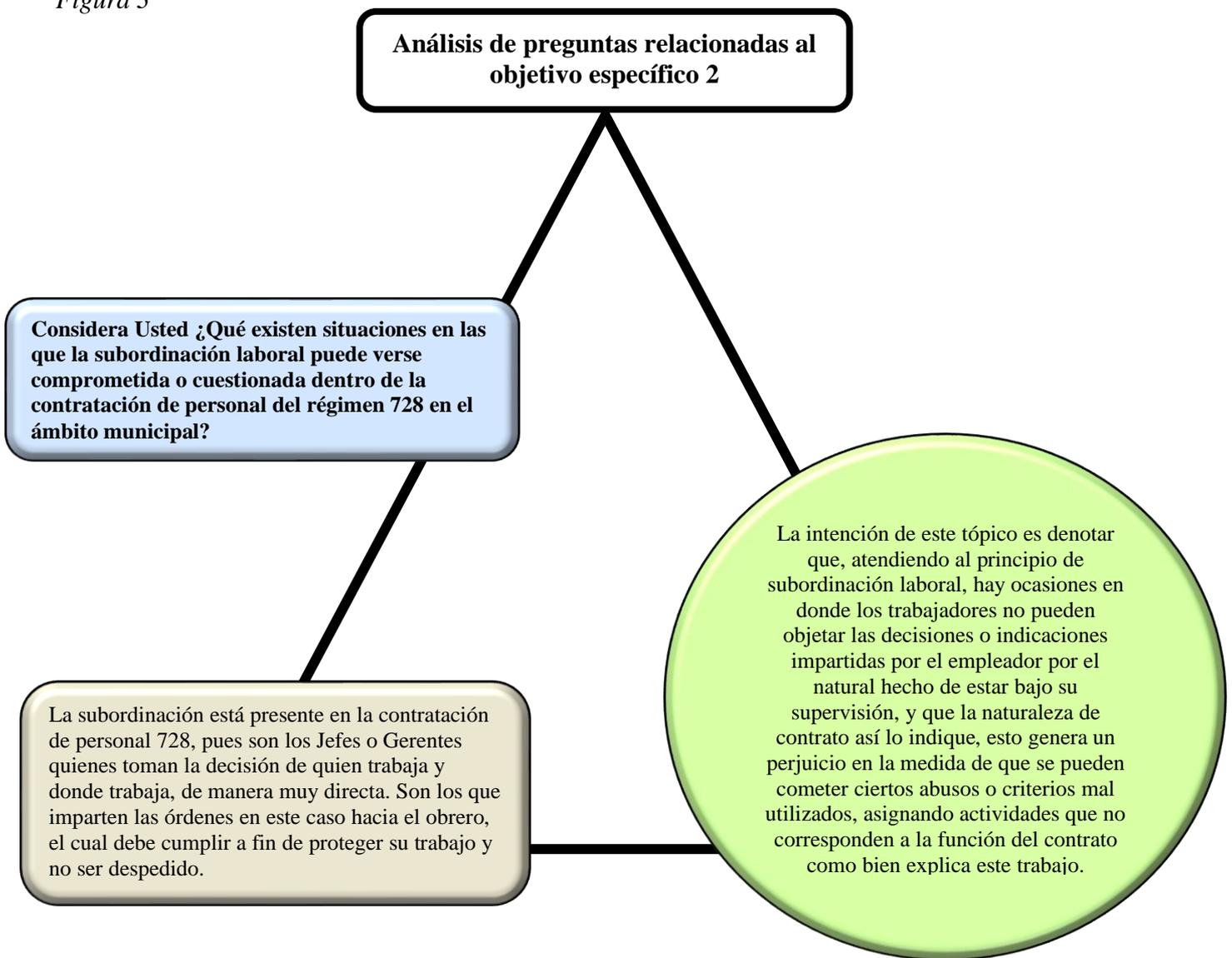
Los hallazgos de esta investigación se destacan por su carácter distintivo, ya que han ahondado en aspectos referentes a la desnaturalización contractual del régimen 728 que previamente no habían sido objeto de estudio en otras investigaciones académicas en la misma rama. La minuciosidad y precisión con las que se han abordado estas interrogantes aportan valiosos conocimientos y perspectivas, enriqueciendo notablemente el panorama laboral y proporcionando una sólida base para futuros avances y perfeccionamientos en el ámbito municipal bajo esta regulación.

Analizar el desarrollo de la **subordinación** laboral en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

Tabla 4

Respuestas de los Trabajadores Afectados									
Preguntas	T1	T2	T3	T4	T5	T6	Similitud	Diferencias	Resultado parcial
Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Los jefes deciden sobre el trabajador, su contrato y las funciones a cumplir, aunque no correspondan, y la necesidad lleva a aceptar estas condiciones.	En el ámbito laboral, a menudo se espera que los empleados cumplan con tareas o responsabilidades que no están claramente definidas en sus contratos, se sienten obligados a cumplir con ciertas tareas, ya que existe una expectativa de lealtad hacia su jefe y el temor de represalias.	En instituciones públicas, se contratan profesionales como obreros, aunque realicen tareas administrativas en lugar de trabajo en obra, todo esto a causa de que la subordinación está presente en la contratación de personal.	La falta de ética y moral en algunos gerentes conduce a un ambiente laboral negativo, donde hay abuso de poder y falta de respeto y el temor a perder el trabajo influye en aceptar esos tratos.	Los superiores abusan de su poder al no respetar horarios, exigiendo disponibilidad constante y dando órdenes sin consideración.	La subordinación es común y más evidente en la contratación de personal, donde los puestos suelen ser asignados a conocidos, esto deja a quienes no tienen conexiones en puestos de trabajo no acorde a su perfil profesional.	Los jefes tienen poder sobre los contratos y funciones, y los empleados aceptan por necesidad. En instituciones públicas, contratan profesionales asignados a puestos injustos, imponiendo abuso de poder, subordinación y falta de respeto.	En esta pregunta no hay diferencias, en sí todas las respuestas se enmarcan en lo mismo.	La subordinación está presente en la contratación de personal 728, pues son los Jefes o Gerentes quienes toman la decisión de quien trabaja y donde trabaja, de manera muy directa. Son los que imparten las órdenes en este caso hacia el obrero, el cual debe cumplir a fin de proteger su trabajo y no ser despedido.

Figura 3



4.2.2. Interpretación de la tabla N.º 5

Al analizar esta pregunta observamos una realidad ya común en nuestra sociedad, pues la falta de valores y la ética profesional cada vez es más evidente como en este caso, en donde una simple contratación de personal bajo régimen 728 puede verse quebrantada por una persona, que en uso de su poder jerárquico y utilizando la subordinación, somete a un trabajador obrero a realizar actividades que no corresponden a las plasmadas en su contrato, y genera desde un primer momento irregularidades dentro de una entidad, todo esto ocurre porque no existe una real y minuciosa fiscalización en los procesos de contratación.

Mediante un enfoque innovador, esta indagación ha explorado minuciosamente la presencia de posibles situaciones que pongan en entredicho la subordinación laboral en el contexto de la contratación bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal es irregular. Los resultados obtenidos proporcionan una comprensión detallada de los escenarios en los que se pueda presentar una afectación de la subordinación, lo que resulta esencial para identificar y abordar posibles irregularidades y garantizar la protección de los derechos laborales de los empleados en este régimen.

Esta investigación ha logrado obtener resultados de una naturaleza altamente específica, profundizando en aspectos relacionados a la subordinación laboral en el régimen 728, es necesario recalcar que los tópicos considerados, tanto así como las preguntas realizadas a los entrevistados, no han tenido precedente del cual generar una discusión en otros trabajos de investigación en derecho. Los hallazgos de este estudio tienen el potencial de impactar positivamente en la comprensión y aplicación de las normativas laborales, que permite así un mayor avance y progreso en el ámbito de las relaciones laborales en el contexto municipal.

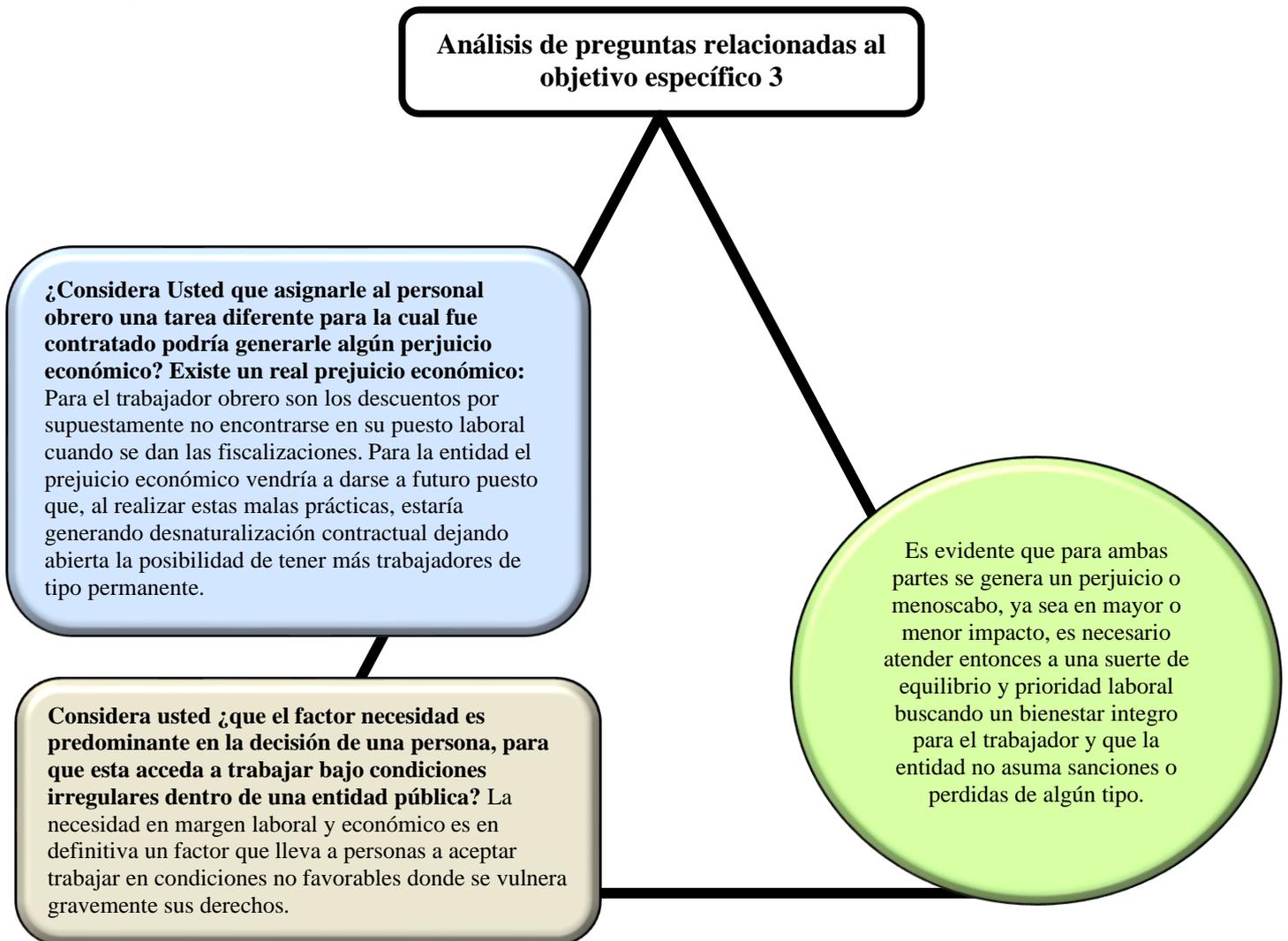
Analizar el desarrollo de la **necesidad económica** laboral en contexto de en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

Tabla 5

Respuestas de los trabajadores afectados									
Preguntas	T1	T2	T3	T4	T5	T6	Similitud	Diferencias	Resultado parcial
¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	El trabajador obrero se ve afectado económicamente debido a descuentos que le realiza la entidad a causa de las fiscalizaciones.	Al asumir funciones y/o tareas que no están dentro de su contrato el trabajador obrero enfrenta riesgos económicos y legales debido a la responsabilidad administrativa las cuales a futuro pueden causarle demandas legales.	Asignarle funciones distintas a las del contrato al trabajador obrero le ocasiona perjuicio económico, ya que la entidad tendría que aplicarle descuentos en su planilla por supuestas faltas, para así evitar sanciones por parte del equipo de fiscalizadores.	La asignación de roles incorrectos y los descuentos injustos generan prejuicios económicos, porque no eran reembolsados, y la falta de voz para reclamar agrava la situación.	Tener contrato obrero, pero realizar otras funciones realmente es perjudicial porque no respetan tus derechos ni lo que dice en el contrato, sumándole a ello la limitación de poder quejarte.	El aceptar un trabajo donde de forma obligada debes realizar labores en dos lugares genera gastos adicionales y descuentos salariales. Fuera del perjuicio económico se genera un perjuicio personal, afectando futuras oportunidades laborales.	El perjuicio económico y personal que sufre el trabajador obrero por la asignación inapropiada de funciones y descuentos injustos.	Descuentos por fiscalizaciones, los riesgos legales, la falta de reembolso, la falta de respeto a los derechos y al contrato, la limitación para presentar quejas y los gastos adicionales.	Existe un real perjuicio económico: Para el trabajador obrero son los descuentos por supuestamente no encontrarse en su puesto laboral cuando se dan las fiscalizaciones. Para la entidad el perjuicio económico vendría a darse a futuro puesto que, al realizar estas malas prácticas, estaría generando desnaturalización contractual dejando abierta la posibilidad de tener más trabajadores de tipo permanente.

<p>Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?</p>	<p>Se acepta el trabajo inadecuado por necesidad, especialmente si tienes familia.</p>	<p>Es comprensible que las personas busquen beneficios económicos al aceptar un trabajo, incluso si implica comprometerse con responsabilidades o funciones irregulares.</p>	<p>La dificultad de encontrar empleo se debe a que los concursos públicos son direccionados y existe favoritismos en la contratación, y por necesidad, muchas personas aceptan trabajar de esa manera.</p>	<p>La necesidad económica conlleva a aceptar trabajos en condiciones desfavorables, esta situación implica riesgos y sufrimiento, especialmente si no se cuenta con el estatus profesional adecuado.</p>	<p>La escasez de trabajo y el alto costo de vida genera situaciones donde se desvaloriza al trabajador, el cual debe soportar estas circunstancias por la necesidad de mantenerse económicamente.</p>	<p>En circunstancias difíciles como en el tiempo de la pandemia la necesidad de trabajo te incita a aceptar contratos laborales inadecuados, quedando así expuesto a que se vulneren los derechos laborales.</p>	<p>Destacan la aceptación de trabajos inadecuados por necesidad económica, ya sea por la crisis económica, la dificultad de encontrar empleo o el alto costo de vida, lo cual puede implicar riesgos, sufrimiento y la desvalorización del trabajador.</p>	<p>El favoritismo en la contratación, el estatus profesional, la desvalorización del trabajador y la escasez de trabajo.</p>	<p>La necesidad en margen laboral y económico, es en definitiva un factor que lleva a personas a aceptar trabajar en condiciones no favorables donde se vulnera gravemente sus derechos.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

Figura 4



4.2.3. Interpretación de la tabla N.º 6

Ambas preguntas se relación entre sí ya que tocan un punto particular, al analizar las respuestas podemos observar que la necesidad económica, lleva a tomar decisiones difíciles en este caso aceptar trabajos condicionados como tener un contrato obrero bajo el régimen 728 pero realizar labores administrativas o de otro tipo, lo cual a futuro le generaría al trabajador un perjuicio económico, ya sea por no percibir una remuneración adecuada o por descuentos injustificados. En el caso de la entidad solo le generaría un perjuicio económico al desnaturalizar los contratos.

El análisis de estas dos interrogantes ha permitido identificar posibles situaciones en las que el personal obrero pueda verse afectado económicamente al ser asignado a tareas

distintas a las contratadas originalmente. Los resultados obtenidos proporcionan una visión completa y detallada de los riesgos y consecuencias económicas que esto puede acarrear, lo que resulta fundamental para proteger los derechos laborales.

La pregunta sobre si el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona para acceder a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública también ha sido tratada por primera vez en esta investigación. Este aspecto no había sido explorado en profundidad previamente, y, por lo tanto, el estudio realizado ha aportado conocimiento único sobre los motivos que llevan a las personas a aceptar condiciones laborales irregulares en entidades públicas.

4.3 Fortalezas y Debilidades en la Investigación

La ejecución de esta tesis ha estado marcada por una serie de fortalezas que han contribuido a su éxito y relevancia en el campo de estudio. En primer lugar, revisión bibliográfica permitió un sólido cimiento teórico, a pesar de no ser tan vasta en el campo que estamos desarrollando garantizando que la investigación se situara en el contexto adecuado y abordara de manera precisa los vacíos existentes en el conocimiento. Además, la metodología cuidadosamente diseñada y aplicada proporcionó un enfoque riguroso para la recopilación y análisis de datos, que asegura la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos. La colaboración con expertos enriqueció la calidad de los hallazgos y proporcionó perspectivas diversas sobre el tema.

Sin embargo, no se puede ignorar que también se han enfrentado debilidades y desafíos durante el proceso de investigación. La disponibilidad limitada de recursos, en algunos casos financieros y también temporales, impuso restricciones en la amplitud de la investigación y la realización de estudios más extensivos. Además, la obtención de datos primarios se vio afectada por las limitaciones de acceso a una comunidad general y mucho más grande de

trabajadores obreros, no pudiendo tener la opinión de tantos trabajadores como hubiésemos querido. Las limitaciones de tiempo también pueden haber afectado la profundidad de algunos análisis y la exploración de enfoques alternativos.

A pesar de estas debilidades, las fortalezas superaron los desafíos, que permite una contribución valiosa al campo de estudio. La conciencia y discusión franca de las limitaciones de esta investigación sirven como base para futuros investigadores que busquen expandir y refinar el conocimiento en esta área, identificando áreas de oportunidad para mejorar y fortalecer futuras investigaciones.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Primera. El análisis detallado presentado en la figura N.º 1, que sintetiza información de entrevistas y bases teóricas, ha proporcionado una comprensión profunda de las problemáticas asociadas con la desnaturalización contractual, la subordinación laboral y la necesidad económica en el ámbito de contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en entidades municipales. Este estudio no solo destaca las dificultades identificadas, sino que también sugiere soluciones y propuestas concretas para abordar estas cuestiones de manera efectiva. Los resultados obtenidos revelan claramente las consecuencias de la inacción en práctica o la aplicación deficiente de las herramientas legislativas laborales de control, subrayando la imperiosa necesidad de una atención más eficiente y constante por parte de las autoridades y del sistema jurídico peruano. Este llamado a la acción resalta la importancia de implementar medidas correctivas y de establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento adecuado de las leyes laborales en el ámbito municipal. Solo a través de una atención diligente y comprometida, se podrá garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para los trabajadores, que promueve así el bienestar y la integridad en el ámbito laboral bajo el Régimen Laboral 728.

Segunda. Esta investigación se ha enfocado en realizar un análisis exhaustivo del proceso de desnaturalización de la contratación de personal, específicamente en relación con el perfil laboral, bajo el marco del Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal. Los resultados obtenidos indican claramente la relevancia de este fenómeno, destacando sus consecuencias negativas, que incluyen la generación de inseguridad jurídica, la vulneración de derechos laborales fundamentales y la creación de condiciones precarias en el ámbito laboral. El análisis detallado ha permitido identificar diversas causas subyacentes a la desnaturalización

contractual, entre las cuales se destacan la falta de supervisión adecuada por parte de las autoridades competentes, la ausencia de mecanismos de control efectivos en los procesos de contratación, y la presencia de discrecionalidad en la gestión de recursos humanos. Estos factores, en conjunto, contribuyen a la problemática observada, comprometiendo la integridad del sistema de contratación y afectando directamente la calidad de las condiciones laborales de los empleados bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

Tercera. Al realizar un análisis detallado de la figura N.º 3, la cual sintetiza información proveniente de entrevistas y bases teóricas relacionadas con la subordinación laboral en el marco de la contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, hemos llegado a conclusiones significativas. En particular, hemos identificado implicancias legales sustanciales asociadas a esta figura de dependencia, y genera un perjuicio considerable para los trabajadores al encontrarse subordinados y depender exclusivamente del criterio del empleador, independientemente de la naturaleza específica de su contrato. Este fenómeno de subordinación laboral se manifiesta como una dinámica que compromete la autonomía y libertad del trabajador, colocándolo en una posición de vulnerabilidad frente a las decisiones y acciones del empleador. Las entrevistas realizadas han revelado que esta subordinación, que puede estar presente en diversos tipos de contratos bajo el Régimen Laboral 728, conlleva un riesgo real de abuso de poder por parte de los empleadores. La falta de claridad en las expectativas laborales y la dependencia excesiva de la voluntad del empleador contribuyen a un ambiente laboral desequilibrado y poco saludable.

Cuarta. Al examinar en detalle la figura N.º 4, que sintetiza información proveniente de entrevistas y bases teóricas relacionadas con la necesidad económica en el contexto de la contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, hemos llegado a conclusiones significativas. Este análisis ha revelado que la necesidad económica emerge como

un factor altamente predominante en el proceso de contratación de personal, ya que los trabajadores, motivados por la imperiosa necesidad de satisfacer sus requerimientos económicos básicos, pueden aceptar desempeñar actividades que no necesariamente respetan la naturaleza de su régimen laboral. La dependencia económica se manifiesta como un elemento determinante en las decisiones laborales de los trabajadores, quienes, debido a circunstancias financieras desfavorables, pueden sentirse compelidos a aceptar condiciones laborales que no se ajustan completamente a su régimen contractual. Esta realidad plantea un dilema en el que los trabajadores, en aras de asegurar sus medios de subsistencia, pueden comprometerse a realizar tareas que no se corresponden con las disposiciones específicas de su régimen laboral, y genera una disonancia entre las expectativas normativas y la práctica real en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728. Las entrevistas realizadas han proporcionado evidencia concreta de cómo esta necesidad económica puede influir en la aceptación de condiciones laborales menos favorables. La urgencia de satisfacer las necesidades básicas, como la alimentación y la vivienda, puede llevar a los trabajadores a aceptar compromisos laborales que, de otra manera, podrían rechazar.

CAPÍTULO 6

RECOMENDACIONES

Primera. La contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, se ha convertido en un fenómeno socialmente relevante, recomendamos que se actualicen los alcances del Decreto Legislativo N.º 728, Título II referente a los Contratos de Trabajo, ya que precisamente en este punto es donde existe un vacío legal que deja abierta la posibilidad de que los contratos terminen siendo desnaturalizados.

Para ser más precisos se debe reformular y ampliar el artículo N.º 37: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. Esta presunción implica que, por defecto, se considera que la relación laboral entre el empleado y el empleador es continua y sin una fecha específica de terminación, sin embargo, puede ser refutada mediante pruebas que demuestren un acuerdo diferente. Es aquí es donde se presenta el vacío legal en relación con nuestro objetivo principal, puesto que en el mencionado artículo no hace referencia al perfil que este trabajador debería cumplir y mucho menos trata sobre la sanción que recaería en el empleador al asignar funciones distintas a las establecidas en el contrato. Si no le ponemos un alto a esta situación, la desnaturalización contractual se convertirá en un patrón difícil de corregir.

Segunda. Con el objetivo de prevenir la desnaturalización en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, se recomienda incluir un protocolo de supervisión especializado con el fin de garantizar un seguimiento efectivo y adecuado en el cumplimiento de actividades laborales que realiza el obrero municipal. Este protocolo deberá contemplar criterios claros y específicos de evaluación, procedimientos de monitoreo y mecanismos de registro que

permitirán medir de manera objetiva el desempeño laboral de los trabajadores en este ámbito, para evitar así la contratación de personal obrero fantasma, esto contribuirá a reducir la precarización del empleo.

Tercera. Para tratar el tema de la subordinación laboral en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, recomendamos que se actualicen los alcances del Decreto Legislativo N.º 728, Título II referente a los Contratos de Trabajo, reformulando y ampliando el artículo N.º 42: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento”. La subordinación implica que el empleado trabaja bajo la autoridad y dirección del empleador, quien tiene la facultad de establecer normas, dar órdenes y aplicar medidas disciplinarias para garantizar la eficiencia y el cumplimiento de las responsabilidades laborales, el mencionado artículo no deja en claro la responsabilidad del empleador, quien debe respetar el principio de primacía de la realidad y no abusar de su autoridad para generar situaciones irregulares, con esto se busca generar relaciones laborales justas y equitativas.

Cuarto. Para abordar la necesidad económica en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal, recomendamos implementar un sistema de gestión laboral responsable y planificada, que promueva la transparencia en el proceso de contratación de personal bajo el mencionado régimen. Esta recomendación busca garantizar la protección de los derechos laborales y de esta manera frenar el abuso de poder de las autoridades municipales, para evitar que se generen irregularidades en la contratación de personal e impidiendo la desnaturalización de contratos, ya que es perjudicial tanto para el trabajador como para la entidad.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2016). *Tratado del derecho laboral*. Instituto Pacifico. <https://trabajosocialunam.files.wordpress.com/sociales.pdf>
- Arrieta, D., Pizza, S. (2017). *Subordinación Laboral como Elemento Esencial de un Contrato de Trabajo en el Ámbito Constitucional* [Tesis Universitaria, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional-Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12308/Daniela_ArrietaEcheverri_Susana_PizzaLaverde_2017.pdf?sequence=2
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, S. (Enero de 2019). *SERVIR: El Servicio Civil Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF
- Barassi, L. (1901). *II Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*. Società editrice libraria.
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas, G. d. (2023). *Ética en la investigación CSIC*. <https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion>
- Cornejo, C., (2022). *Factores Determinantes de la Incidencia de Contratos a Honorarios en los Municipios Chilenos: Periodo 2008-2019*. [Tesis Universitaria, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional-Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/185168/Factores-determinantes-de-la-incidencia-de-contratos-a-honorarios-en-los-municipios-chilenos.pdf?sequence=1>
- Enago Academy, L. S. (2013). <https://www.enago.com/es/academy/importance-of-research-ethics/>
- Hernández, O., & Ermida, O. (2002). *Crítica de la subordinación*. *Revistas Pontificia Universidad Católica del Perú*. *Crítica de la subordinación*, 2(23), 281-295. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16214/16631/>
- Husserl, E. (1913). *General Introduction to Pure Phenomenology*. Macmillan.
- Ley N.º 28806, Ley General de la Inspección de Trabajo. Congreso de la República, P. (Diecinueve de Julio de 2006). *Diario Oficial el Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Melgar, J. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco*. [Tesis Universitaria, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montoya, L. M. (Agosto de 2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. *Boletín informativo laboral* N.º 92. 4(11), 14-35. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Oxfam Internacional, É. d. (noviembre de 2020). *Ética en la investigación: Una guía práctica* *Oxfam Digital Repository*. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-research-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=3A7D0600609AB521DC51210A96D1A669?sequence=14>
- Ramírez, P., (2022). *El contrato de trabajo DL 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020*. [Tesis Universitaria, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Tecnológica del Perú.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública* [Tesis de Maestría, Universidad de Quito]. Repositorio Institucional-Universidad de Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Riffo, P., (2019). *Aplicación del principio de transparencia y probidad administrativa en la contratación pública y especialmente en la licitación pública. Revisión doctrinaria y jurisprudencial*. [Tesis Universitaria, Universidad de Concepción, Chile]. Repositorio Institucional-Universidad de Concepción, Chile. <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/962/1/Tesis%20Aplicacion%20de%20principio.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2012). *Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad*. [ccpaqp.org.pe](http://www.ccpaqp.org.pe). <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>
- Tamani, P. (2021). *Análisis de la desnaturalización de contrato de trabajo frente a la locación de servicios e ineficacia de contrato laboral de obrero municipal. Casación Laboral N.º 7405-2018 Lima Este* [Tesis Universitaria, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1752/TAMANI%20CONDE%20%20JENIFER%20PIERINA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad San Martín de Porres. (2017). *Manual para la Elaboración de las tesis y los trabajos de investigación*. [Usmp.edu.pe](http://www.usmp.edu.pe). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/2020/06/MANUAL-ELAB-TESIS-Y-TRAB-INVEST.pdf>
- Universidad Ricardo Palma. (2020). *Manual II para la Elaboración de tesis*. [Urc.edu.pe](http://www.urp.edu.pe) <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/22727/n/manual-ii-trabajo-de-tesis-2020-epg-uga.pdf>
- Vélez, P., & Pizza, S. (2017). *Subordinación laboral como elemento esencial de un contrato*. Medellín.

Villar, P., Cayul, P. (2015). *Desnaturalización de la calidad del empleador y fraude de la ley laboral a la luz de la Ley 20.123* [Tesis Universitaria, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional-Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar_pablo.pdf;sequence=1

Anexo 1-Matriz de Consistencia

Contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.

Tabla 6

Problemas	Objetivos	Supuesto	Categorías	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se desarrolla la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se desarrolla la desnaturalización de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar el desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Analizar el desarrollo de la desnaturalización en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.</p> <p>-Analizar el desarrollo de la subordinación laboral en el contexto</p>	<p>Es importante analizar el desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.</p>	<p>Categoría</p> <p>Contratación de personal</p> <p>Subcategoría</p> <p>-Desnaturalización de Contratos de Trabajo</p> <p>-Subordinación Laboral</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Inductivo</p> <p>fenomenológico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Escenario de estudio: La función municipal.</p> <p>Muestra:</p>

<p>¿Cómo se desarrolla la subordinación laboral en el contexto de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?</p> <p>¿Cómo se desarrolla la necesidad económica laboral en contexto de en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal?</p>	<p>de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.</p> <p>-Analizar el desarrollo de la necesidad económica laboral en contexto de en la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el Régimen Laboral 728 en el ámbito municipal.</p>		<p>-Necesidad económica Laboral</p>	<p>- 6 especialistas del problema planteado - 6 Trabajadores afectados</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista semiestructurada</p>
---	--	--	-------------------------------------	--

Anexo 2 – Guía de Preguntas Semiestructurada para Especialistas

1. ¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?
2. ¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?
3. ¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?
4. ¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?

Anexo 3-Guía de Preguntas Semiestructurada para Trabajadores Afectados

1. ¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?
2. ¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?
3. Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?
4. Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?

Anexo 4-Consentimiento Informado para Participantes de la Entrevista Semi Estructurada

Propósito del estudio

Lo estamos invitando a participar de una entrevista semi estructurada, mediante la cual se recolectará datos e información a través de un conjunto de preguntas abiertas, las cuales tratarán básicamente del desarrollo de la contratación de personal respecto a su perfil, en función del trabajo según el régimen laboral 728 en el ámbito municipal; este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

La entrevista se realizará a través de preguntas semi estructuradas, las cuales usted podrá responder con la mayor honestidad, tomar el tiempo que sea necesario para responder, así como también, podrá parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Riesgos

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo en Usted.

Beneficios

El participante podrá adquirir conocimientos, pues, tendrá la oportunidad de compartir y discutir sus opiniones sobre el tema; así mismo, la entrevista semi estructurada invita a la reflexión sobre sus propias experiencias, ideas y perspectivas, y así generarle al participante autoconocimiento y claridad respecto a la investigación a realizarse.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en la investigación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información de cada participante. En caso de que la entrevista semiestructurada sea publicada, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en esta entrevista.

Derechos del participante

Si decide participar en la entrevista, puede retirarse de esta en cualquier momento, o no participar en una parte de la entrevista sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Declaración y/o consentimiento

Por consiguiente, acepto la invitación de forma voluntaria para participar de la entrevista, y declaro estar informado de que los resultados serán utilizados para un trabajo de investigación.

Nombres y apellidos	<i>Nombres y apellidos</i>
Participante	<i>Investigador 1</i>
Fecha y hora	Investigador 2
	Fecha y hora

Anexo 5-Matriz de Codificación de Entrevistas a Especialistas

Tabla 7

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 1	Entrevista codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	El 728, es un régimen de contratación especial, y es de acuerdo a la necesidad, ya que en este régimen se contrata a personal obrero, porque dadas las circunstancias de obra o mantenimiento, se requiere personal para un fin en específico de inicio a fin. Se necesita personal especializado, en temas y tiempos específicos.	El régimen de contratación especial conocido como 728 se caracteriza por la necesidad de contratar personal obrero para trabajos de obra o mantenimiento, todo esto en una situación o contexto específico.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	Se realiza una publicación seguida de un proceso de selección transparente y sin contrataciones, involucrando al área usuaria, el área de personal y OSCE. Se utilizan medios de difusión masiva como redes sociales, la página oficial de la entidad y, en menor medida, publicaciones en diarios.	Aquellas áreas indicadas por la ley son las llamadas a velar por las políticas de organización de difusión, en este caso de vacantes para determinados puestos de trabajo en el régimen 728.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	En este régimen, hay un periodo de prueba de 3 meses. Si el trabajador no cumple las expectativas durante este tiempo, no se le ofrece la posibilidad de permanecer o renovar su contrato. Durante este periodo, se verifica el cumplimiento de las obligaciones del trabajador y se asegura que se satisfagan sus necesidades. El área usuaria es responsable de evaluar el cumplimiento de las funciones, ya que al tener una obra, se requiere contratar personal con obligaciones supervisadas por el residente y el supervisor, quienes aprueban el trabajo realizado.	Los criterios de supervisión se cimentan en la necesidad del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, es una suerte de causa-efecto. La norma determina las capacidades de los supervisores, así como los momentos de supervisión.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	Existe un impacto negativo para ambos. Para el trabajador, no hay estabilidad presumida, pero sí tiene derecho al trabajo con remuneración y beneficios. En este régimen, los puestos son ocupados por trabajadores eventuales o de obra, lo que implica que al concluir la obra, ya no están cubiertos por el presupuesto de la entidad, lo que puede perjudicarla. La Ley 728 abarca a los obreros y auxiliares, mientras que los técnicos y profesionales están sujetos a los regímenes 276 y 1057. Si el contrato se desnaturaliza y los trabajadores se vuelven permanentes, puede generarse perjuicio, ya que podrían asumir labores administrativas para las cuales no están capacitados, lo que representa un riesgo y puede requerir intervención de la secretaría técnica para realizar un proceso administrativo disciplinario en caso de incumplimiento de funciones.	Se puede palpar que existe una dualidad de ventajas y desventajas, el perjuicio causado al estado en general puede causar pérdidas a nivel masivo, sin embargo, el perjuicio causado a los trabajadores de darse el caso, genera grandes necesidades y pérdidas.

Tabla 8

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 2	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	El régimen 728 es especial, por lo tanto, no se requiere necesariamente un perfil específico. Se trata de evaluar las necesidades de cada entidad al contratar bajo este régimen para una plaza determinada, teniendo en cuenta lo que la entidad realmente necesita.	Las necesidades de cada entidad del estado pueden variar dependiendo de varios factores, el perfil de trabajo se diseña atendiendo a esta premisa.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	Es necesario que la entidad publique en su página con al menos 15 días de anticipación el cronograma que está planificando, de manera que se comunique a la ciudadanía antes de su inicio.	Se recalca la anticipación debido a que de esta forma, existen más posibilidades de no haber cargas laborales innecesarias, hay márgenes de tiempo de trabajo.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	Dentro de la estructura interna, se designa al inspector de obra como responsable de ejercer la supervisión en el proceso. A nivel externo, el organismo competente encargado de la supervisión es el OSCE, ellos cumplen un papel crucial en garantizar el cumplimiento de las normativas y políticas relacionadas con las contrataciones públicas, brindando transparencia y que asegure la correcta ejecución de los proyectos. Ambos actores, tanto el inspector de obra como el OSCE, desempeñan roles fundamentales en el control y la calidad de las obras.	Como se vio anteriormente, la ley estructura una jerarquía de organismos y autoridades, cuya principal responsabilidad es garantizar el cumplimiento de determinadas actividades de la entidad.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	La desnaturalización supone un gasto para el empleador, ya que al contratar bajo el régimen 728, se requiere contar con un presupuesto previsto que generalmente no se tiene en la entidad municipal. Esto implica un gasto adicional para la misma. Por otro lado, para el trabajador, la desnaturalización conlleva no solo la inestabilidad laboral, sino también la posibilidad de involucrarse en un proceso judicial que probablemente sea largo y costoso en términos de tiempo y dinero. En caso de no tener ingresos alternativos, el trabajador se verá en la situación de tener que esperar la restitución correspondiente, lo cual representa una desventaja adicional al no poder trabajar de manera continua y sostenible.	La desnaturalización de contratos bajo el régimen 728 tiene costos para el empleador, ya que implica presupuestos no disponibles en la entidad municipal, y genera gastos extras. Para el trabajador, la desnaturalización resulta en inestabilidad laboral y riesgo de procesos judiciales prolongados y costosos. Sin ingresos alternativos, esperar la restitución corresponde es una desventaja adicional al no poder trabajar de forma continua y sostenible.

Tabla 9

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 3	Entrevista codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	El régimen 728, tiene sus bases en las determinaciones académicas formativas. La norma prepondera la importancia del tiempo de experiencia en el trabajo solicitado, tratándose de la administración pública y es un criterio que las municipalidades valoran también, esto además de las capacidades profesionales y/o técnicas, además de acuerdo al concurso se tienen que prever las capacitaciones, y remuneración que va a percibir el trabajador según la normativa vigente.	Aunque en muchos casos es común que no exista un perfil de trabajador imperativamente, es necesario recalcar que existen condiciones mínimas o básicas de contratación, como en este apartado, se recalca por ejemplo la importancia de la experiencia en el trabajo a postular.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	Suele ser común utilizar concursos o convocatorias públicas, así como entrevistas a través de portales oficiales y plataformas digitales para la selección de personal. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todas las municipalidades utilizan activamente los sitios web en línea, especialmente en ciudades menos centralizadas donde esta práctica es poco común. También existe el servicio de tercería de contratación, donde personas externas actúan como intermediarias entre la entidad y el trabajador, brindando recomendaciones o consejos.	Aun cuando en la actualidad lo más común es ayudarse de las herramientas tecnológicas para cualquier trabajo o entidad, hay que tener en cuenta que nuestra realidad nacional refleja muchas veces un escaso conocimiento al respecto, por lo que aunque es exigible según la norma, termina no cumpliéndose en gran número de casos de convocatoria.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	Para cuestiones de supervisión, al margen de las instituciones supervisoras dadas por la ley o distintas normas como por ejemplo la ley servir, dentro de todas las municipalidades a nivel nacional existe un organismo de contraloría, es así que es necesario que hablemos de los procedimientos administrativos sancionadores, además de los inspectores de obra y demás que señale la norma.	Este apartado no solamente hace hincapié en las entidades encargadas de supervisar, sino en los procedimientos administrativos que sancionan de ser el caso, denotando así un balance entre lo imperativo-atributivo de la norma.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	Para la institución tiene efectos bastante negativos, porque se crea sobrepoblación laboral, por el lado del empleado podrían existir perjuicios en el sentido de que está ejerciendo una función que no le corresponde a nivel contractual y de régimen, y eso es algo que ocasiona disturbios entre las diferentes plataformas laborales en un ente estatal, lo que a largo plazo llega también a disminuir las arcas del estado en cuanto a presupuesto.	Se trate del trabajador, de la entidad estatal, o ambos, no se puede negar que existe un perjuicio. La magnitud de dicho perjuicio, depende de cómo se manejen las cosas a nivel interno en la entidad, desde un principio.

Tabla 10

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 4	Entrevista codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	El perfil se plantea sobre la base de la premisa de que la municipalidad mejore, abarcando los ámbitos públicos y privado, cada institución tiene sus propios perfiles, pues es lógico que en distintos lugares y tiempos tengan necesidades diferentes. Todo ello con el objetivo de que representen a la entidad de manera eficiente.	Las necesidades de cada organización gubernamental pueden variar en función de múltiples elementos, de modo que el perfil laboral se ajusta en consonancia con esta premisa fundamental.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	Las políticas se optan para ver de manera más eficiente los métodos o estrategias a utilizar, para dar a conocer las vacantes que requiere cada institución, actualmente se utilizan de manera masiva las convocatorias, se usan bastante las redes sociales, etc. Pero en la mayoría de casos apuntando a utilizar los tics, detallando el perfil solicitado, el número de vacantes, capacidades, remuneración, entre otros.	Existen estrategias previas a la difusión de vacantes, nuevamente recalcando la importancia de la anticipación, así como la necesidad de en muchos casos ser específicos con el perfil de trabajador que se está buscando.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	En primer lugar, debemos denotar que al estar hablando del régimen 728, estamos hablando de las supervisiones de obra, nos referimos entonces al conjunto de actividades que consiste en realizar un seguimiento puntual de carácter normativo, técnico, o administrativo, y de control de calidad en la obra, esta debe ser eficiente y eficaz, sea a nivel institucional o hablemos de proyectos, además de que el supervisor debe cumplir también con un perfil idóneo para los propósitos de la actividad.	En este apartado, así como en los otros anteriores, no solamente se resalta la necesidad de una entidad o personalidad supervisora, sino que se ahonda en la idoneidad que debe cumplir el mismo para desempeñar el cargo.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	La desnaturalización de un contrato nunca beneficia a la entidad debido al principio de austeridad que prohíbe los nombramientos de personal. Esto genera un perjuicio para el estado, ya que los presupuestos deben ser considerados y su impacto evaluado. Para el empleado, hay dos aspectos a considerar: podría ser beneficioso si continúa trabajando después de que expire su contrato debido a una supervisión ineficiente, pero perjudicial si se le asignan tareas que no le corresponden y no se ajustan a sus necesidades.	Es evidente que se presenta una suerte de beneficios y inconvenientes, donde el perjuicio ocasionado al estado en general puede resultar en pérdidas masivas. Sin embargo, si se produce un perjuicio a los trabajadores, esto genera necesidades y pérdidas significativas.

Tabla 11

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 5	Entrevista codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	En el caso de las municipalidades no existe una guía o conjunto de criterios para determinar que personas van a desempeñarse como “obreros”, ya que este régimen privado no aplica para los empleados públicos para la municipalidad, entonces generalmente, lo que se suele observar o priorizar es que sea una persona con disponibilidad de tiempo, o algo mínimo como una secundaria completa	El régimen especial, se destaca por requerir la contratación de trabajadores manuales para labores de construcción o mantenimiento, considerando el contexto en particular.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	En el régimen privado no hay una obligatoriedad de convocatoria o modelo, es algo facultativo, sin embargo, si hablamos de gobiernos locales, si es necesario por un tema de meritocracia, en atención a la ley marco de empleo público, donde si deberían existir convocatorias públicas para el personal obrero, es un buen momento para hacer notar la ineficiencia de difusión que a veces tienen las municipalidades.	Hay leyes específicas que revisar, para no desatender cualquier requerimiento o indicación que pudiera existir con relación a las políticas y/o herramientas de difusión de empleo, e el régimen 728.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	Dependiendo de si los obreros son contratados para proyectos o para actividades como limpieza, generalmente hay un residente designado para supervisar y controlar sus actividades, abarcando tanto el ámbito de patrimonio como de personal.	Como se mencionó con anterioridad, la legislación establece una organización en niveles de entidades y líderes, quienes tienen como principal deber asegurar el cumplimiento de actividades específicas por parte de la institución.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	La desnaturalización es común en el caso del personal obrero, excepto en situaciones de simulación donde se contratan empleados para asignarlos a áreas de proyectos o planillas del régimen privado, lo cual está incorrecto y puede ser detectado o no mediante un procedimiento administrativo sancionador, aunque esto es poco común. En el caso de los obreros, la desnaturalización es frecuente ya que no suelen firmar contratos claros que especifiquen su objeto, especialmente en proyectos donde pueden ser obreros municipales pero no necesariamente del proyecto en sí. Este es un ejemplo común, pero hay otros similares.	Como indica el apartado, hay casos de desnaturalización contractual mas comunes que otros, por eso es que si hablamos del sector obrero, hay tendencia o mayor probabilidad del perjuicio sobre la base de la necesidad de los trabajadores.

Tabla 12

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 6	Entrevista codificada
1	¿Cuáles son los criterios utilizados para determinar el perfil necesario para un puesto de trabajo bajo el Régimen Laboral 728?	Cuando se ejecutan obras o proyectos, el perfil se arma de acuerdo a una escala remunerativa aprobada por cada gerencia de cada municipalidad, de acuerdo a los convenios que se establezcan respecto a la remuneración y a la jornada de los obreros y trabajadores. Por supuesto también depende de la zona de ejecución de la obra o proyecto, dependiendo de su ubicación el monto, también varía.	Hay que denotar también, no solo las competencias que puedan requerir las entidades, sino también el proceso y tiempo que toman armar los perfiles y estructuras salariales destinadas al trabajador.
2	¿Cuáles son las políticas de difusión de vacantes para ocupar un puesto laboral bajo el régimen 728 en el ámbito municipal?	En este caso, la responsabilidad recae en la oficina de recursos humanos de cada entidad, aunque la norma propone la realización de convocatorias públicas difundidas de manera masiva para llegar a un amplio número de personas que busquen empleo.	El apartado hace énfasis, en la carga de responsabilidad sobre el área usuaria que corresponda dentro de cada municipalidad, al momento de plantear los criterios de difusión laboral en el régimen 728.
3	¿Cuáles son los criterios de supervisión en cumplimiento de las funciones asignadas en el régimen 728?	Se toman en cuenta tanto las capacidades como en muchos casos los antecedentes que tengan los postulantes al trabajo, debemos hablar también de la experiencia, ya que no estamos hablando de profesionales especializados, sino de un trabajo mas directo y manual, los requisitos son entonces importantes sin embargo no tan rígidos como para otros regímenes.	Al tratarse de un trabajo más técnico y específico, la supervisión que se requiere, se hace mucho mas directa y personal, acorde a las actividades que requiera la entidad.
4	¿Qué impacto considera Usted que tiene la desnaturalización contractual en el ámbito municipal bajo el Régimen Laboral 728 tanto para los empleados como para la institución?	Esencialmente, los proyectos tienen una naturaleza temporal, no son permanentes, para ello cada obra tiene un presupuesto al que se debe ceñir, cuando se desnaturaliza un contrato de trabajo, el trabajador se basa en su necesidad económica para en muchas ocasiones desempeñar actividades que no le corresponden, y si hablamos de los obreros esto es mas que común en nuestro contexto, por otro lado, si hablamos de la municipalidad, esto podría significar una amenaza o peligro, por los casos en los que deba pagar un sueldo no presupuestado.	Tanto para el trabajador como para la entidad estatal, es evidente que se experimenta un daño. La magnitud de este daño depende de cómo se administren los asuntos internos, sin importar si afecta a uno o a ambos.

Anexo 6-Matriz de Codificación de Entrevistas a Trabajadores Afectados

Tabla 13

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 1	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Si afecta económicamente al trabajador, porque según el contrato que firmas, supuestamente realizas trabajo físico en una obra, y al realizarse una fiscalización te realizarían descuentos porque no estas en tu lugar de trabajo, y el perjudicado eres tú y todo esto con el fin de evitarle problemas a la entidad.	El trabajador obrero se ve afectado económicamente debido a descuentos que le realiza la entidad a causa de las fiscalizaciones.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	Uno de los factores correspondería a la necesidad que tiene un trabajador de no perder el empleo y otra sería la subordinación que tienen los jefes inmediatos para con sus trabajadores, ya que estos deben cumplir con las ordenes que este les dé.	La necesidad de empleo y subordinación jerárquica, son factores que contribuyen en la decisión del trabajador obrero de aceptar la desnaturalización de su contrato.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Si, debido a que los jefes manejan toda situación referente a la contratación de personal, ellos deciden si trabajas o no, el tipo de contrato que tendrás, y las funciones que cumplirás, aun así, estas funciones no tengan que ver absolutamente nada con el contrato que uno firma, y tristemente por la necesidad acetamos trabajar de esa manera.	Los jefes deciden sobre el trabajador, su contrato y las funciones a cumplir, aunque no correspondan, y la necesidad lleva a aceptar estas condiciones.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Si, actualmente no hay trabajo y a veces te ofrecen trabajar de esta manera y no te queda de otra que aceptar y más aun si eres cabeza de familia, es difícil sabes que no es lo correcto, pero aceptas.	Se acepta el trabajo inadecuado por necesidad, especialmente si tienes familia.

Tabla 14

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 2	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Por supuesto que sí, porque a la larga ciertos cargos generan mucha responsabilidad en el momento de consignar la firma en un documento, entonces, el trabajador obrero al hacer una tarea que no está según contrato en sus funciones le generaría una responsabilidad de tipo administrativo a futuro, porque se podría tomar la situación de su firma como usurpación de funciones, y definitivamente le va a generar un grave perjuicio económico al tener que contratar un abogado para su defensa por demandas o procesos administrativos.	Al asumir funciones y/o tareas que no están dentro de su contrato el trabajador obrero enfrenta riesgos económicos y legales debido a la responsabilidad administrativa las cuales a futuro pueden causarle demandas legales.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	Uno de los factores que comúnmente se ven en el sector público es el hecho de no querer subvencionar al personal con la remuneración adecuada que debería percibir. Otro de los factores podría ser que existen ciertas plazas dentro de una oficina las cuales no cubre el concurso público que normalmente se lanza en convocatoria, y es ahí donde se contrata a personal bajo el régimen 728, pero para que realicen funciones administrativas, con el fin de cumplir metas y actividades de la determinada oficina.	El sector público a menudo no proporciona remuneraciones adecuadas y por tal razón recurre a contratar personal bajo el régimen 728, personal que en muchos casos no realiza funciones en obra, existiendo ahí claramente una desnaturalización de contractual.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Sí, normalmente se debe hacer cierto caso a obligaciones o funciones que no están estipuladas en el contrato y que el jefe inmediato te manda a realizar, y obviamente debes cumplir, ya que al trabajar ahí existe un compromiso con tu jefe, el cual en cualquier momento si te niegas u opones en hacer lo que te ordene puede despedirte o forzarte a renunciar.	En el ámbito laboral, a menudo se espera que los empleados cumplan con tareas o responsabilidades que no están claramente definidas en sus contratos, se sienten obligados a cumplir con ciertas tareas, ya que existe una expectativa de lealtad hacia su jefe y el temor de represalias.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Por supuesto, porque la persona que accede a trabajar bajo ciertas condiciones siempre va a querer ver el beneficio económico, entonces obviamente es irregular aceptar o comprometerse a ciertos cargos o funciones, pero la necesidad lo amerita.	Es comprensible que las personas busquen beneficios económicos al aceptar un trabajo, incluso si implica comprometerse con responsabilidades o funciones irregulares.

Tabla 15

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 3	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Para mí si ocasiona perjuicio económico, porque se supone que el personal que está destinado para la obra, es para que ejecute la obra y entonces si tú le asignas funciones que no corresponden al fin para el que fue contratado, estarías jalándolo a descuentos, y esto porque al no estar presente en las fiscalizaciones que realizan la propia entidad o la Contraloría, lo único que quedaría por hacer es ponerle falta y la falta le genera descuentos en su planilla y como es obra no solo se le descuenta el día que no trabajo supuestamente, sino también el dominical, aplicándole así dos descuentos.	Asignarle funciones distintas a las del contrato al trabajador obrero le ocasiona perjuicio económico, ya que la entidad tendría que aplicarle descuentos en su planilla por supuestas faltas, para así evitar sanciones por parte del equipo de fiscalizadores.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	La desnaturalización se da porque el proyecto tiene un inicio y tiene un fin, entonces culmina la obra y culmina el contrato de trabajo del obrero, en ocasiones a pesar de ya haber concluido la obra siguen contratando al obrero, entonces es ahí donde se desnaturaliza el contrato, este en definitiva es uno de los factores más comunes que suceden en la mayoría de las municipalidades a causa de las malas gestiones.	Las malas gestiones municipales ocasionan la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728, puesto que al concluirse una obra determinada, no cortan el vínculo con el obrero y este sigue laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Lamentablemente para cumplir las metas establecidas dentro de las instituciones públicas se tiene que hacer la contratación de profesionales y estos son cargados dentro de los proyectos, estos profesionales acceden a trabajar bajo un contrato de tipo obrero, porque según el Gerente son las únicas plazas disponibles, dejando en claro que no realizara trabajo en obra como indica su contrato, si no, realizara funciones de tipo administrativo, y claramente por necesidad algunos profesionales acceden a trabajar de esa manera, y sinceramente ahora ya es muy común que sucedan estas cosas, ya se ha vuelto costumbre de los Gerentes contratar a personal de esa manera, mientras que a sus familiares y amigos si les dan plazas CAS.	En instituciones públicas, se contratan profesionales como obreros, aunque realicen tareas administrativas en lugar de trabajo en obra, todo esto a causa de que la subordinación esta presente en la contratación de personal.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Lamentablemente ahora es bien complicado encontrar un trabajo, los concursos públicos siempre son direccionados y todo se maneja bajo favores, nadie te contrata por tu capacidad, es por eso que uno viendo todas estas dificultades accede a trabajar bajo condiciones irregulares por necesidad.	La dificultad de encontrar empleo se debe a que los concursos públicos son direccionados y existe favoritismos en la contratación, y por necesidad, muchas personas aceptan trabajar de esa manera.

Tabla 16

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 4	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Considero que si genera perjuicio económico porque personalmente a mí me descontaban cada mes, yo laboraba como secretaria y tenia contrato de obrera, y como yo no registraba asistencia en el cuaderno de obra me ponían falta cada vez que había supervisión, esos descuentos a mi nadie me los devolvía y lo peor de todo era que no podía reclamar ni quejarme.	La asignación de roles incorrectos y los descuentos injustos generan prejuicios económicos, porque no eran reembolsados, y la falta de voz para reclamar agrava la situación.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	Uno de los factores seria no contar con profesionales calificados para ocupar cargos de gerencia, hacen lo que quieren son bien corruptos y por otro lado creo yo que es el factor necesidad, porque en estos tiempos realmente es bien complicado encontrar trabajo, si no tienes contactos no tienes trabajo.	La falta de profesionales calificados en puestos de gerencia y la corrupción son factores claros que influyen en la desnaturalización de contratos del régimen 728.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Definitivamente, si las personas que ocupan cargos de gerencia serian éticos y morales, no ocurriría esto, se creen superiores a uno por tener un cargo de gerente, y todo para ellos es mandonear, haces esto haces lo otro, ya no vas a trabajar aquí, te vas a ir a trabajar para tal gerencia, pero te vamos a seguir pagando como si estuvieras aquí y uno no puede decir nada por miedo a perder el trabajo.	La falta de ética y moral en algunos gerentes conduce a un ambiente laboral negativo, donde hay abuso de poder y falta de respeto y el temor a perder el trabajo influye en aceptar esos tratos.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Si, la necesidad muchas veces te hace aceptar trabajos así en condiciones que no son correctas, corres riesgo de tantas cosas, sufres explotación más aún si no eres profesional, se sufre bastante, pero tienes que trabajar nomas.	La necesidad económica conlleva a aceptar trabajos en condiciones desfavorables, esta situación implica riesgos y sufrimiento, especialmente si no se cuenta con el estatus profesional adecuado.

Tabla 17

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 5	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Si, en mi caso yo tenía contrato de obrero pero me mandaron a ser chofer, yo tenía que estar a disposición en todo momento de las personas desde temprano, desde las seis de la mañana hasta las siete o ocho de la noche, a mí nadie me reconocía horas extras ni nada, y cuando se malograba algo del carro que yo manejaba me echaban la culpa y yo para no tener problemas tenía que hacer arreglar de mi plata, porque me hacían firmar unos documentos de que el carro debía estar en buenas condiciones si no iba a tener problemas. Nadie tenía consideración, yo me quejaba al jefe pero nunca hacia nada.	Tener contrato obrero, pero realizar otras funciones realmente es perjudicial porque no respetan tus derechos ni lo que dice en el contrato, sumándole a ello la limitación de poder quejarte.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	La necesidad que se tiene de trabajar, entras trabajando de una cosa y después te mandan a hacer otra cosa y lo malo de todo eso es que te dan responsabilidades de las que a veces no sabes nada y todo el tiempo uno esta de miedo porque firmas documentos.	La necesidad de empleo puede llevar a aceptar un trabajo en el que te asignen tareas diferentes a las acordadas inicialmente, y genera incertidumbre y preocupación al tener que asumir responsabilidades desconocidas.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	Claro que sí, los superiores hacen lo que quieren, no respetan horarios, no respetan ni lo que tienes que almorzar, tienes que estar a su disposición todo el tiempo, te mandonean, no respetan. Son ellos mismos los que mandan a trabajar a un lugar y a otro, ellos deciden todo y uno calladito nomas debe estar.	Los superiores abusan de su poder al no respetar horarios, exigiendo disponibilidad constante y dando órdenes sin consideración.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Si la necesidad es lo que nos hace aceptar estar así, escaso es el trabajo, las cosas están bien caras, si no tienes trabajo como sobrevives, es difícil, nos hacen padecer nos tratan mal como si fuéramos cualquier cosa, pero por tener nuestra platita nos aguantamos.	La escasez de trabajo y el alto costo de vida genera situaciones donde se desvaloriza al trabajador, el cual debe soportar estas circunstancias por la necesidad de mantenerse económicamente

Tabla 18

N.º	Preguntas	Grabación de entrevista: Participante N.º 6	Entrevista codificada
1	¿Considera Usted que asignarle al personal obrero una tarea diferente para la cual fue contratado podría generarle algún perjuicio económico?	Si, en mi caso yo tenía que hacer doble trabajo, trabajaba en oficina durante la mañana hasta la tarde y de ahí tenía que ir a obra a apoyar, gastaba bastante en pasajes, a veces cuando estaba en oficina me decían que iban a supervisar tenía que ir a obra para que no me descuenten, en ocasiones supervisaban de sorpresa y ya no se podía hacer nada y te descontaban. Ahora ya no trabajo ahí pero haber aceptado ese trabajo aún me sigue perjudicando porque soy técnica en secretariado y como he trabajado el 2021 y 2022 para esa entidad siendo obrera, podría decirse que no tengo experiencia de secretaria eso dos años si no tengo experiencia de obrera y ahora para convocatorias de trabajo no tengo documento alguno que certifique mi trabajo como secretaria, a todo esto diría que no solo te genera un perjuicio económico, sino también, un perjuicio personal laboral.	El aceptar un trabajo donde de forma obligada debes realizar labores en dos lugares genera gastos adicionales y descuentos salariales. Fuera del perjuicio económico se genera un perjuicio personal, afectando futuras oportunidades laborales.
2	¿Qué factores considera Usted que contribuyen a la desnaturalización de contratos del régimen laboral 728 en el ámbito municipal?	El 2021 ha sido un año complicado por la pandemia y los despidos que trajo consigo, varias personas por la necesidad de trabajar hemos aceptado trabajar bajo contratos que no corresponden, por eso considero que la necesidad es uno de los factores. Pero también creo que un factor importante es la mala gestión que tienen dentro de las municipalidades.	La pandemia en su momento fue un factor que llevo a muchos trabajadores a tener la necesidad de aceptar contratos inadecuados, y también las malas gestiones municipales son un factor importante en la problemática laboral.
3	Considera Usted ¿Qué existen situaciones en las que la subordinación laboral puede verse comprometida o cuestionada dentro de la contratación de personal del régimen 728 en el ámbito municipal?	En si dentro de la gestión pública la subordinación es pan de cada día, y más aun cuando se contrata personal, la mayoría de puestos ya tienen ganador y eso porque los gerentes deciden quien ocupa el puesto, la mayoría de veces son sus amigos y para los que no somos amigos ni conocidos nos toca trabajar como obreros supuestamente.	La subordinación es común y más evidente en la contratación de personal, donde los puestos suelen ser asignados a conocidos, esto deja a quienes no tienen conexiones en puestos de trabajo no acorde a su perfil profesional.
4	Considera usted ¿Que el factor necesidad es predominante en la decisión de una persona, para que esta acceda a trabajar bajo condiciones irregulares dentro de una entidad pública?	Si totalmente de acuerdo, hemos pasado por tiempos difíciles, que hasta ahora se siguen sintiendo, en mi caso, acepte firmar un contrato obrero para trabajar como secretaria porque no había trabajo en pandemia, la necesidad te lleva a tomar esos trabajos donde en muchas ocasiones no respetan tus derechos.	En circunstancias difíciles como en el tiempo de la pandemia la necesidad de trabajo te incita a aceptar contratos laborales inadecuados, quedando así expuesto a que se vulneren los derechos laborales.