



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL



**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS
LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:
LIDIO COTACALLAPA SUBIA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL

JULIACA – PERÚ
2025



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS
LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN, 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:
LIDIO COTACALLAPA SUBIA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL
APROBADA POR:**

PRESIDENTE DEL JURADO :

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO :

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO :

Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

DERECHO PRIVADO – P38



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0641-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 24 de noviembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 7746 presentado por el (la) Bachiller: **COTACALLAPA SUBIA LIDIO** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **COTACALLAPA SUBIA LIDIO** con número de DNI **01556570** con número de matrícula **26124026** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN DERECHO** Mención: **DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°943-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1511-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DERECHO PRIVADO – P38**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000424 de fecha: 18 de noviembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** del (la) Bach: **COTACALLAPA SUBIA LIDIO**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN DERECHO** Mención: **DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 05 de diciembre del 2025
Hora	: 03:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ESCUELA DE POSGRADO
UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01511-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-CU-9319 de fecha 03 de octubre de 2025, el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, con DNI N° 01556570, código de matrícula N° 26124026, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 001278-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 06 de octubre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-CU-9319 el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** Línea de investigación **DERECHO PRIVADO – P38**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN DERECHO**, mención: **DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001278-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** presentado por el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA
Dr. Javier Roldán Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00943-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 27 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-001771 de fecha 12 de agosto de 2025, el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, con DNI N° 01556570, código de matrícula N° 26124026, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00742-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 19 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-001771 el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** Línea de investigación **DERECHO PRIVADO – P38**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN DERECHO**, mención: **DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00742-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

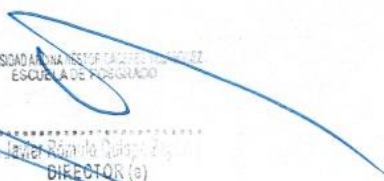
SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** presentado por el (la) Bach. COTACALLAPA SUBIA LIDIO, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN DERECHO**, mención: **DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANTIOQUEÑA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Rosendo Quispe
DIRECTOR (a)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. JBN/cqm.



LIDIO COTACALLAPA SUBIA

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROM...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:551406715

Fecha de entrega

31 ene 2026, 15:15 GMT-5

Fecha de descarga

1 feb 2026, 7:10 GMT-5

Nombre del archivo

T036_01556570_M.docx

Tamaño del archivo

12.2 MB

80 páginas

12.788 palabras

66.980 caracteres



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LIDIO COTACALLAPA SUBIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01556570
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-8717-8248
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02413103
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PRIVADO – P38
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Región Puno País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: 15° 28' 54.665" S Longitud: 70° 7' 14.432" W https://maps.app.goo.gl/EYWhGuMTQmmGjHub6
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01 Temas sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05

UNIVERSIDAD DEL CUSCO - VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO
[Signature]
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIDIO COTACANAPA SUGIA, identificado con DNI
Nro. 01556570 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL,

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025"

Asesorado por: Dr. JESUS MAHANI MAHANI

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de DICIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatorio)


Firma del Estudiante
(obligatorio)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo apoyo constante y amor incondicional me dieron la fuerza para seguir adelante. Cada paso en este camino es también un logro suyo.

Lidio Cotacallapa Subia



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi asesor, su guía, confianza y colaboración fueron esenciales para culminar esta tesis.

Lidio Cotacallapa Subia



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Pregunta general.....	3
1.2.2. Preguntas específicas.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	5
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	5
1.7. Hipótesis.....	5
1.7.1. Hipótesis general.....	5
1.7.2. Hipótesis específicas.....	5
1.8. Variables y dimensiones.....	5



1.8.1. Conceptualización de variables	5
1.8.2. Operacionalización de las variables.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	8
2.1.1. A nivel internacional.	8
2.1.2. A nivel nacional	9
2.1.3. A nivel regional o local	12
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Marco conceptual	17

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación.....	19
3.2. Método o métodos aplicados en la investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Nivel de investigación	19
3.5. Diseño de investigación.....	20
3.6. Población y muestra	20
3.6.1. Población.....	20
3.6.2. Muestra.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	21
3.7.1. Técnicas de la investigación	21
3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	21
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	21
3.8.1. Validación del instrumento	21



3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	22
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	22

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	23
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	30
4.3. Discusión de los resultados	34
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	48



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	7
Tabla 2	Validación: Juicio de cada experto	21
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	22
Tabla 4	Resultado descriptivo de la vulneración de los derechos laborales..	23
Tabla 5	Resultado descriptivo de los contratos laborales	24
Tabla 6	Regresión estadística de los derechos laborales se vulneran en los contratos laborales.....	26
Tabla 7	Regresión estadística del derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales.....	27
Tabla 8	Regresión estadística del beneficio de la CTS en los contratos laborales.....	28
Tabla 9	Regresión estadística de la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales.....	29
Tabla 10	Regresión estadística de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales.....	30
Tabla 11	Regresión lineal de los contratos laborales y la vulneración de los derechos laborales.....	31
Tabla 12	Regresión lineal del derecho laboral de la remuneración mínimo vital y los contratos laborales	31
Tabla 13	Regresión lineal del derecho laboral del beneficio de la CTS y los contratos laborales.....	32
Tabla 14	Regresión lineal del derecho laboral de la jornada laboral y los contratos laborales.....	33



Tabla 15	Regresión lineal del derecho laboral del beneficio de las	
	gratificaciones y los contratos laborales	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultado descriptivo de la vulneración de los derechos laborales...	24
Figura 2. Resultado descriptivo de los contratos laborales	25



RESUMEN

La investigación denominada "Vulneración de los derechos laborales y contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025" tuvo como propósito principal determinar qué derechos laborales son vulnerados en los contratos laborales. El método fue cuantitativo, básico, explicativo y no experimental. La población estuvo integrada por 246 participantes, seleccionando solo a 150 participantes con una muestra probabilística simple. Se recurrió a la encuesta como método de recolección de datos, implementando un cuestionario como herramienta. Se halló que el 67.7% manifestaron que sus derechos laborales son vulnerados en los contratos suscritos con la municipalidad. Asimismo, se identificó que el derecho más afectado es el de la remuneración mínima vital ($t = 5.135$). En conclusión, se determinó que los contratos laborales vulneran significativamente los derechos laborales en la Municipalidad, situación corroborada por el p valor de $0.000 < 0.05$.

Palabras clave: Contratos, Derechos, Vulneración, Trabajadores



ABSTRACT

The research project entitled "Violation of Labor Rights and Employment Contracts in the Provincial Municipality of San Román, 2025" aimed to determine which labor rights are violated in employment contracts. The method was quantitative, basic, explanatory, and non-experimental. The population consisted of 246 participants, from which only 150 were selected using simple probability sampling. A survey was used as the data collection method, employing a questionnaire as the instrument. It was found that 67.7% of participants reported that their labor rights were violated in the contracts signed with the municipality. Furthermore, it was identified that the most affected right was the right to a minimum living wage ($t = 5.135$). In conclusion, it was determined that employment contracts significantly violate labor rights in the Municipality, a finding corroborated by the p-value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Keywords: Contracts, Rights, Violation, Workers



INTRODUCCIÓN

La vulneración de los derechos laborales representa un problema persistente en distintas instituciones públicas, especialmente en las municipalidades, donde los procesos de contratación frecuentemente no se ajustan a lo establecido por la legislación laboral vigente. Esta situación genera condiciones de inestabilidad y precariedad laboral, reflejadas en contratos temporales sin justificación, ausencia de beneficios sociales, incumplimiento de pagos.

En el contexto municipal, estas prácticas afectan principalmente a los trabajadores, operativos y de servicios, quienes cumplen funciones esenciales para el desarrollo local y la atención a la ciudadanía. La falta de estabilidad y la carencia de garantías mínimas no solo vulneran los derechos fundamentales, sino que además repercuten en el desempeño, la motivación, y calidad del servicio público.

Examinar las causas y efectos de la vulneración con respecto en los derechos laborales en los contratos resulta fundamental para identificar alternativas de solución que promuevan una gestión pública más justa de la dignidad del trabajador. El presente estudio se estructura conforme a las directrices metodológicas de la Universidad:

En el Capítulo I, se da a conocer el planteamiento del problema, seguido de los objetivos, hipótesis, variables.

Seguido, del Capítulo II, se elabora el marco teórico y también el conceptual.

Continuando con el Capítulo III, se detalla el método, la población y también la muestra, asimismo se presenta los instrumentos.

Finalmente, en el Capítulo IV, se presentan los resultados, junto las conclusiones y también las sugerencias.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

La vulneración de los derechos laborales es una realidad que se observa en gran parte del mundo. Alrededor del 79 % de los países infringen los derechos laborales fundamentales, siendo los más críticos Bangladesh, Bielorrusia, Colombia, Egipto, asimismo, en Esuatini, Turquía y Guatemala (Juaréz, 2022).

Asimismo, en el entorno internacional, el entorno laboral continúa siendo un reto. Por ejemplo, en Colombia, la legislación laboral no se adecua a las condiciones de flexibilidad actuales, lo que genera contratos temporales, sistemas de salud y seguridad ineficientes, además de salarios bajos en empleos informales (Villota et al., 2023)

A nivel nacional, las municipalidades del Perú enfrentan serias deficiencias debido a que la gestión del personal es deficiente, y con frecuencia los funcionarios desconocen los fallos judiciales, generando conflictos laborales que terminan en demandas. Aunque el Poder Judicial suele fallar en favor de los trabajadores, las sentencias tardan en ejecutarse, acumulando deudas y vulnerando derechos. Por ello, resulta urgente fortalecer la gestión de RR.HH., en las municipalidades (Rojas y Cayllahua, 2021). Una investigación reveló que, en Perú, el 40% de los empleados son contratados mediante el régimen CAS,



concebido para abordar la demanda de empleo y ofrecer una regulación acorde. No obstante, esta urgencia contemporánea no justifica descuidar un aspecto crucial: el respeto a sus derechos, inherentes a un trabajo digno (Morales, 2021). Por otro lado, en base a una revisión se pudo observar que, de 15 estudios investigados, el 26% se vinculan a la violación de derechos laborales del DL 276. Estos derechos incluyen la estabilidad en el empleo, una remuneración justa y equitativa, y el subsidio por luto y defunción. Esta violación impacta principalmente a los empleos con contrato temporal, donde se evita la generación de estabilidad laboral al renovar los contratos. Asimismo, cualquier aumento o mejora salarial está restringido por el artículo 6° de las leyes presupuestarias anuales emitidas por el congreso (Aliaga et al., 2022).

Asimismo, la Ley N.° 31298 no ha resuelto de manera efectiva el problema del vínculo laboral entre trabajadores y entidades públicas. En la práctica, muchos funcionarios siguen utilizando contratos de locación para evitar otorgar beneficios correspondientes, obligando a los trabajadores a desarrollar sus labores sin ningún beneficio o seguro de bienestar personal (Montalvo, 2024).

Igualmente, en el ámbito de la gestión pública peruana, la Ley del Servicio Civil – Ley N.° 30057 (SERVIR) fue promulgada con la finalidad de ordenar y fortalecer la administración de los RR. HH del Estado, garantizando condiciones laborales justas, equitativas y transparentes. No obstante, pese a la vigencia de este marco normativo, en diversas entidades públicas persisten prácticas contractuales que no se ajustan plenamente a lo establecido por la ley, lo que genera situaciones de vulneración de derechos laborales. Esta problemática se evidencia en gobiernos locales como la Municipalidad, donde se observan

deficiencias en el cumplimiento de obligaciones laborales, lo cual motiva la presente investigación (Congreso de la República del Perú, 2013).

Por lo que, la vulneración con referencia a los derechos laborales de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román son un problema serio, debido a que los contratos son civiles. Se desnaturalizan, ya que se espera que los trabajadores sigan órdenes y horarios, convirtiendo estas relaciones en laborales. Estos contratos se renuevan continuamente para funciones permanentes, aunque deben ser para tareas específicas y temporales, por lo que, los derechos en el trabajo están siendo perjudicados, ya que carecen de seguridad, remuneración mínima y beneficios sociales. Investigaciones muestran que muchos deben ir a la justicia para que se reconozca su vínculo laboral y obtengan beneficios. Las municipalidades son responsables de esta situación, lo que crea precariedad y falta de protección en el trabajo.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulnera en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1: ¿De qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

PE2: ¿De qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

PE3: ¿Cómo la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

PE4: ¿Cómo las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?



1.3. Justificación de la investigación

El estudio aporta a la comprensión de los derechos laborales, con especial atención a los contratos laborales, su naturaleza jurídica y su incorrecta aplicación.

A partir del análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial, se pretende identificar los derechos laborales más afectados dentro de la Municipalidad y evidenciar el grado de cumplimiento. Asimismo, los resultados permitirán proponer mejoras en la gestión laboral municipal, promoviendo prácticas más equitativas y acordes con los principios constitucionales.

Metodológicamente, adopta un método cuantitativo, aplicando procedimientos de análisis, síntesis, deducción e inducción para la comprobación de hipótesis, complementados con instrumentos estadísticos que garantizan la validez de los resultados.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar qué derechos laborales se vulneran en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1 Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025

OE2 Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

OE3 Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

OE4 Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

Reside en su aportación al diagnóstico y comprensión de la situación laboral en las municipalidades. Asimismo, permiten dar a conocer los derechos vulnerados y sus repercusiones en el bienestar personal, económico y familiar, brindando insumos valiosos para la formulación de políticas laborales más justas.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Se desarrolló solo a los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

Los contratos laborales vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

HE1. El derecho a una adecuada remuneración mínimo vital es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025

HE2. El derecho del beneficio de la CTS es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

HE3. El derecho de la jornada laboral es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

HE4. El derecho laboral del beneficio de las gratificaciones es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

1.8. Variables y dimensiones

1.8.1. *Conceptualización de variables*

Variable 1: Vulneración de los derechos laborales

Dimensiones:

- Remuneración mínimo vital
- Compensación por tiempo de servicio



- Jornada Laboral
- Gratificaciones

Variable 2: Contratos laborales

Dimensiones:

- Tiempo indeterminado
- Tiempo determinado
- Tiempo parcial
- Tiempo temporal

1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Vulneración de los derechos laborales	Remuneración mínimo vital	Incumplimiento del pago Salario mínimo por 8 h de trabajo	Técnica Encuesta
	Compensación por tiempo de servicio	Retraso en el pago de los servicios laborales No tener derecho al pago de la CTS Consideración de la CTS	Instrumento Cuestionario
	Jornada Laboral	Reconocimiento de las horas extras Sobrepasar las 8 horas diarias Descanso no remunerado	
	Gratificaciones	Licencia Seguros	
Variable dependiente: Contratos laborales	Tiempo indeterminado	Numero de contrato	
	Tiempo determinado	Numero de contrato	
	Tiempo parcial	Numero de contrato	
	Tiempo temporal	Numero de contrato	

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. *A nivel internacional.*

Agudo (2020) analizó el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores en las diferentes entidades públicas municipales, en Ambato. El método fue cuantitativo, descriptivo; con un total de 912 participantes, de los cuales 270 formaron parte de la muestra. El resultado evidencio que el 74% afirma que las instituciones no garantizan ascensos o estabilidad laboral, lo que muestra la violación de sus derechos fundamentales y solo el 58% siente que tienen estabilidad en sus cargos; por otro lado, el 38% señalaron que hay vacíos legales que afectan su situación laboral. El 77% necesita intervención de autoridades para proteger sus derechos, y el 73% no sabe a dónde acudir en caso de problemas laborales. Las conclusiones indican que el 72% de los trabajadores están bajo régimen operativo y el 28% bajo LOSEP.

Machado et al. (2020) la finalidad fue analizar cómo la pandemia provocó la violación de derechos laborales en Ecuador. Se desarrolló con un método mixto. Los resultados evidencian despidos intempestivos que afectaron de forma desproporcionada a grupos vulnerables, destacando que las mujeres representaron alrededor del 70 % del personal afectado en sectores de primera línea como salud. En conjunto, el estudio concluye que las medidas adoptadas durante la emergencia

sanitaria facilitaron prácticas empresariales que vulneraron derechos constitucionales y laborales.

Ortega et al. (2024) el estudio tuvo como propósito identificar la vulneración del derecho a la permanencia laboral de los empleados por medio de la interpretación y estudio de la normativa ecuatoriana, desarrollándose bajo una metodología cualitativa, descriptiva y documental. Los resultados evidencian que durante la pandemia se produjeron graves afectaciones laborales, entre el cierre definitivo del 30%. También identificó un impacto diferenciado por género, donde el 70% de los nuevos empleos fue ocupado por hombres y solo el 30% por mujeres. En conjunto, se concluye que las medidas implementadas durante la pandemia especialmente la aplicación del Art. 169 numeral 6, aumento de la informalidad y debilitamiento del principio de estabilidad laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Cruz (2024) el objetivo fue analizar la defensa del derecho laboral en la ley 24041. El método fue cualitativo. El resultado pudo precisar una clara coincidencia entre los participantes: la ausencia de protección laboral y la continuidad de contratos por servicios profesionales incrementan el riesgo para estos empleados. Por lo tanto, el estudio concluyo que es esencial modificar las leyes para asegurar un tratamiento justo e igualitario a cada trabajador, independientemente de su forma de contratación.

Reyes y Barreto (2024) el estudio buscó entender la relación de locadores con los servicios y asimismo, con los derechos laborales en el Perú. El método correspondió a ser básica, descriptivo-correlacional. Los datos arrojaron una relación notable entre las variables, lo que evidencia que los colaboradores contratados deberían gozar de las mismas prerrogativas y ventajas que estipula la normativa. En conclusión, en la región latinoamericana buscan salvaguardar el derecho al empleo y el amparo social, estos propósitos; sin embargo, no se materializan del todo.

Ferrer (2023) determino la violación de derechos fundamentales, al contratar personal bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de la Municipalidad



de Yarinacocha, 2022. Los hallazgos mostraron que hay una vulneración de derechos, especialmente en relación con la dignidad humana, ya que los trabajadores no reciben una remuneración digna ni tiempo de descanso. Trabajan más de un año, 8 horas diarias, sin vacaciones anuales, capacitación, ni evaluaciones para ascender. En conclusión, las trabajadoras embarazadas no tienen beneficios y los padres tampoco reciben licencias ni bonificaciones, además, no hay compensaciones en fiestas patrias o navidad.

Correa (2023) demostró que la desnaturalización de los contratos civiles tiene una influencia significativa en una municipalidad provincial del Perú. El método fue cuantitativo, correlacional, descriptivo. Los resultados demostraron que se evidencia una violación de los derechos laborales, con un r igual a 0.610., también, las dimensiones más afectadas fueron la obediencia (0.670), la continuación (0.620) y la remuneración económica (0.810).

Briceño (2022) analizó la afectación de los derechos laborales de individuos con discapacidad durante la pandemia por COVID-19. Empleo una metodología cualitativa, básica y no experimental. Los resultados mostraron que sí se vulneraron derechos laborales, como despidos injustificados y falta de apoyo social. Se concluyó, que no se cumplió con la ley, lo que afecta a este grupo en riesgo, que no puede trabajar de forma remota.

Amayo y Castro (2022) estudiaron la vulneración de los derechos y el clima en la Municipalidad de Manantay. El método correspondió a ser descriptivo. Los resultados mostraron que un 17% de los servidores experimentaron violencia física alguna vez, un 15% violencia psicológica, y un 32% acoso sexual. Un 22% sufrió discriminación por género y un 17% por su puesto. También, solo un 26% tuvo acceso a tecnología adecuada y un 31% a muebles apropiados. La mayoría de los trabajadores informó tener buenas relaciones con sus compañeros. En conclusión, la violación de derechos laborales tiene un efecto negativo en la salud y el clima laboral.



Ortiz (2021) determinó que dicho régimen afecta directamente la estabilidad laboral y restringe cada beneficio esencial en la Municipalidad de Barranco, 2020. El método correspondió a ser inductivo-deductivo, jurídico social y no experimental. El resultado mostro que existe una relación. Llegando así a la culminación de que si hay una relación positiva.

Salas (2021) la finalidad del estudio fue identificar la relación entre la vulneración del derecho laboral y la desnaturalización de los contratos en un juzgado específico. El método fue descriptivo, cuantitativo, trabajando con un total de 20 participantes. El resultado evidencio que la aplicación indebida de los contratos con características laborales genera inseguridad y pérdida de derechos. En conclusión, se propuso como medida correctiva la creación de políticas públicas que unifiquen los regímenes laborales bajo criterios de equidad.

Arteaga (2021) identificó el uso inadecuado los de contratos de locación de servicios para ocupaciones permanentes en la Municipalidad. El método fue dogmático. En los resultados se pudo demostrar que la municipalidad contrata servicios que no se ajustan a esta modalidad, que debería ser usada para trabajos eventuales y no permanentes. En conclusión, la Municipalidad ha estado cometiendo un error al contratar a trabajadores como locadores de servicios para tareas de obrero.

Tananta y Arrascue (2021) determinaron cómo el contrato por locación de servicios afecta los derechos de los empleados de una Municipalidad. El método fue mixto y una muestra de 33 contratos y 5 especialistas. El resultado reveló que, durante el periodo 2018-2019, el acuerdo afectó sobre todo la protección previsional, demostrando una clara conexión entre este modelo contractual y la transgresión de garantías. Se concluyo que el contrato por servicios impacta de manera negativa en la certidumbre laboral y en la previsión social.

Soria (2020) el estudio determinó que los procedimientos en entidades públicas son más burocráticos e ineficientes en el primer juzgado civil, San Martín. El método correspondió a ser no experimental y descriptiva, con una muestra de 20 expedientes.

El resultado demostró que el seguimiento de los procedimientos es regular en un 60%, debido a la falta de monitoreo y verificación. Se identificaron diferencias significativas entre los procedimientos laborales de entidades estatales y privadas. Las conclusiones indicaron que los procedimientos laborales en la entidad son ineficientes en un 55%, regulares en un 35% y eficientes en un 10%, ya que no se cumplen adecuadamente las normas relacionadas con los contratos y beneficios.

Canorio y Unchupaico (2020) analizaron el impacto del Decreto de Urgencia N.º 016-2020. Se realizó un estudio básico-interpretativo con 8 abogados especializados. El resultado del estudio demostró que el decreto vulnera los derechos constitucionales, debido a que permite que el ingreso de colaboradores sea a través de un concurso público, lo que impide que los jueces logren declarar la desnaturalización de contratos fraudulentos. Esto significa que no se puede ordenar la reposición laboral, facilitando formas ilegales de contratación por parte del gobierno. Además, el decreto atenta contra otros principios legales, como la tutela jurisdiccional y la irretroactividad de la ley. Concluyó identificando que el decreto perjudica los derechos de los trabajadores municipales.

2.1.3. A nivel regional o local

Vilca (2024) identificó en el hostigamiento sexual laboral contra mujeres en Puno, considerando que es un problema social creciente, involucrando a 12 participantes. Se utilizó un método transversal. El resultado demostró que hay una desconexión notable en el gobierno peruano; la falta de coordinación también impide la correcta aplicación de medidas punitivas contra el acoso sexual en el trabajo, lo que explica el incremento de la intimidación contra el género femenino. En conclusión, El MINEDU no regula obligatoriamente la creación de Comités contra el hostigamiento sexual laboral, afectando más a mujeres.

Chavez y Llamapponcca (2017) desarrollo un estudio en la Municipalidad Provincial de Sandia, identificaron diferencias significativas entre trabajadores nombrados y también contratados en el Decreto Legislativo N.º 276. La metodología

correspondió a ser descriptiva, transversal. El resultado reveló que los empleados que son contratados no reciben varios beneficios, que sí obtienen los nombrados. En conclusión, se hizo evidente que los derechos de los trabajadores contratados no se respetan, puesto que se les rechaza la probabilidad de tener gratificaciones individuales, por su familia, variables, pagos por antigüedad y otras prestaciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Vulneración de los derechos laborales*

Llegan a ser prerrogativas que pertenecen a todas las personas solo por ser seres humanos, y están protegidas por leyes tanto internacionales como nacionales. Uno de estos derechos es el derecho al trabajo, que es fundamental porque permite a las personas mantener su vida y la de sus familias, siendo crucial para su bienestar. Este derecho ha sido apoyado en varios acuerdos internacionales (Pazmay et al., 2024).

Por lo que, uno de los factores terminantes en la vulneración llega a ser la falta de información que tienen los empleados sobre las leyes actuales, esto debido a que una gran cantidad de individuos no están familiarizados con las leyes del trabajo, lo cual propicia que se pasen por alto derechos básicos como el pago de bonificaciones, días de descanso y otros beneficios (Torres et al., 2024)

La transgresión de las leyes no siempre implica una intención maliciosa. A menudo, surge de la negligencia o el desinterés hacia lo que la ley establece. En el entorno de la conducta personal, este está sujeto a todas las normativas legales de nuestro país. Para que una acción se considere dolosa, debe estar explícitamente definida como tal en el código penal (Guerrero, 2023).

Dimensiones

- **Remuneración mínimo vital**

Según la plataforma del Estado Peruano (2024) "Es la cantidad mínima que tiene que recibir un empleado luego de una jornada laboral completa de ocho horas diarias".

Por ende, se entiende que el salario es la compensación que el empleado obtiene por su labor genuina y tangible, abonada cada mes por su jefe; esta labor debe llevarse a cabo siguiendo las pautas marcadas en el acuerdo laboral. Se afirma, además, que el salario está ligado a toda ganancia que reciba el empleado, sin importar gratificaciones, bonificaciones o incentivos extra (Chaname, 2020).

- **Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

Es una subvención que protege al empleado frente al cese laboral; creada mediante el Decreto Legislativo N.º 650 (1997), la CTS debe depositarse dos veces al año (Chanamé, 2020).

- **Jornada Laboral**

Está basado en la prestación personal y la subordinación, refiriéndose al tiempo que el trabajador dedica a sus actividades y al control del empleador. El empleador determina las horas que necesita al trabajador, diferenciando entre la jornada laboral, que abarca las horas semanales, y el horario de trabajo, que se refiere a las horas diarias. Las horas extras o sobretiempo son aquellas trabajadas adicionales a las horas establecidas por el empleador (Chanamé, 2020).

Se refiere al número total de horas que el personal de una compañía dedica a la ejecución de sus diversas tareas. Implica el total de horas que un empleado debe ofrecer su trabajo y, en función de ello, y siguiendo la legislación actual, se determinará su salario (Castillo et al., 2025).

- **Gratificaciones**

De acuerdo con la Ley N.º 27735, es un beneficio económico que corresponde a cada empleado, y se otorga dos veces al año.

Por ende, las bonificaciones legales son un ingreso adicional que se entrega a los empleados a mediados de año y en época navideña. A continuación, te presentamos datos clave que debes tener presente. La cantidad que se abona al trabajador equivale a su sueldo mensual, es decir, lo que ha ganado durante el tiempo que se toma en cuenta para esta prestación. No obstante, es fundamental prestar atención a ciertos

detalles. Para este cálculo, deben computarse los días que el empleado realmente ha laborado, incluyendo tanto los días habituales de trabajo como los de vacaciones pagadas, permisos remunerados y las ausencias con derecho a subsidio (Valle, 2023).

2.2.1.1. Contratos laborales

Es un acuerdo, ya sea formalizado por escrito o simplemente de palabra, representa el pacto entre un jefe y su empleado, donde se especifican tanto los privilegios como los términos bajo los cuales el empleado realizará su labor, recibiendo a cambio un salario convenido y es imprescindible que se ajuste a todas las estipulaciones señaladas en dicho texto (Crespo, 2024).

Un contrato de trabajo es, básicamente, un pacto entre el empleado y la empresa. Sin embargo, para formalizar dicho contrato deben darse tres elementos clave: el servicio prestado (es decir, la tarea que realizará el empleado), el salario correspondiente (ya sea en efectivo o en bienes) y la subordinación (lo que implica que el empleado seguirá las directrices del empleador) (Morales, 2021).

Se puede deducir que se rige por el derecho civil, por ende, en este tipo de acuerdo, el proveedor ofrece su trabajo de forma autónoma, sin subordinación al cliente. Esto nos lleva a preguntarnos qué implican exactamente los servicios, entendidos como las tareas a realizar (Montalvo, 2024).

Marco legal: Ley del Servicio Civil – Ley N.° 30057

El propósito fundamental de esta ley es fijar un sistema coherente y gradual que fomente el ascenso por mérito, la claridad en los procesos, la equidad de posibilidades y el reconocimiento de cada derecho laboral de quienes trabajan para el Estado. Además, esta legislación aspira a garantizar condiciones justas para la contratación, la paga y las prestaciones sociales, ayudando a tener un sector público eficaz y enfocado en atender a la gente. Por consiguiente, si la Ley SERVIR no se sigue o se aplica de forma incorrecta, podría causar que se lastimen los derechos laborales, particularmente en temas como los acuerdos de trabajo, el pago a tiempo y los beneficios sociales, puntos que examinaremos en este estudio (Congreso de la República del Perú, 2013).

Importancia de los contratos laborales

Los contratos laborales son de gran importancia. Al aceptar un puesto, el trabajador asume una serie de compromisos y condiciones que debe acatar. De manera similar, el empleador tiene responsabilidades, tales como garantizar una remuneración equitativa, un entorno laboral seguro y el cumplimiento de las leyes del trabajo. Los contratos de trabajo son cruciales, además, porque detallan las condiciones de las prestaciones laborales, como los días de descanso, la seguridad social, el sueldo base y la jornada laboral. Asimismo, sirven para resolver conflictos en el ámbito laboral (Alvarez, 2023).

Dimensiones

- **Tiempo indeterminado**

Es un tipo de acuerdo laboral diseñado para trabajos que son fijos y sin interrupción. Tal como lo indica su nombre, este convenio no tiene una fecha de finalización definida (Cortes, 2023).

Por ende, se trata de un acuerdo individual que las entidades ya sean públicas o privadas aplican a fin de que un trabajador lleve a cabo tareas de manera fija, sin una fecha de finalización definida ni interrupciones. Tal como su nombre indica, su duración no está preestablecida. Adicionalmente, para formalizar este tipo de convenio, no se requiere inscripción alguna, ya que puede establecerse de forma escrita u oral, sin que ello afecte su carácter indefinido (Chavez y Llamacponcca, 2017)

- **Tiempo determinado**

A diferencia de los contratos indeterminados, estos acuerdos tienen un tiempo de validez específico; en otras palabras, poseen una fecha de inicio y un día de finalización establecido. Estos convenios pueden clasificarse según su tipo, o sea, el motivo por el cual se efectúa la contratación (Cortes, 2023).

- **Tiempo parcial**

Se trata de un acuerdo laboral específico en el que los empleados trabajan menos de cuatro horas al día. En estos casos, es posible que su salario sea inferior al sueldo

mínimo establecido. No obstante, dicho salario debe corresponderse con el tiempo trabajado, así que es importante llevar un registro de asistencia preciso para calcularlo correctamente (Cortes, 2023).

Se trata de una labor que necesita completarse en menos tiempo del que usualmente se trabaja en un día normal, o que resulta inferior al tope que marca la ley. Esto se calcula considerando las horas y los días que se cumplen, como se indica en el acuerdo laboral (Crespo, 2024).

- **Tiempo temporal**

Es un acuerdo laboral por aumento del trabajo, demanda del mercado y adaptación de la empresa (Cortes, 2023). Por ende, este acuerdo se formaliza al arrancar una iniciativa de producción inédita, al inaugurar sucursales o explorar sectores comerciales emergentes, así como al potenciar las operaciones en curso de una compañía. Su vigencia se extiende hasta un plazo tope de tres años.

2.3. Marco conceptual

Contrato: Representa el pacto entre dos o más individuos con el propósito de dar origen, ajustar, cambiar o finalizar un vínculo legal relacionado con el patrimonio.

Derecho: Es el sistema de reglas que establecen obligaciones y conceden derechos; además, fijan los cimientos de la vida en comunidad y su propósito es proporcionar a cada persona que integra la sociedad seguridad, certidumbre, equidad, autonomía y rectitud.

Laboral: Se considera a toda circunstancia o elemento que se relacione de alguna manera con el trabajo, comprendido este como toda tarea, ya sea física o mental, que obtiene algún tipo de apoyo o compensación económica dentro de una actividad o entidad de carácter social.



Servicios: En el contexto económico, una prestación alude a la acción o serie de acciones diseñadas para cubrir una necesidad particular de los usuarios, entregando un resultado intangible y adaptado a cada cliente.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo, bajo esta perspectiva, los procedimientos se estructuran de forma ordenada y sistemática, buscando así facilitar la contrastación de la hipótesis (Arispe et al., 2020).

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

Hipotético-deductivo, y en base el autor Arispe et al. (2020) señala que "Comienza con una suposición que se intenta demostrar falsa o desmentir, facilitando la extracción de deducciones que luego deben compararse con la realidad" (p. 56).

3.3. Tipo de investigación

Básica, el cual está orientada a producir saberes novedosos y exhaustivos, ahondando en la esencia de los sucesos y hechos que se pueden constatar. Abarca, en su mayoría, indagaciones teóricas o de índole experimental (Arispe et al., 2020).

3.4. Nivel de investigación

Fue explicativo, Rivero et al. (2021) "no se limita a describir o vincular variables; su propósito es descubrir las causas, establecer el motivo detrás de un suceso y detallar la manera en que una variable impacta a otra, todo ello a través de la aplicación de métodos estadísticos".

3.5. Diseño de investigación

Correspondió a ser no experimental, no se llegó a manipular las variables de forma intencionada. Se comprobó el fenómeno en su contexto natural, describiendo y analizando los hechos tal como se presentaron, para luego interpretarlos y establecer relaciones entre ellos (Rivero et al., 2021).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Rivero et al. (2021) "Son un grupo de personas o componentes que están directamente vinculados con los puntos que se van a examinar y desmenuzar en una investigación específica".

Por lo que estuvo conformada por 246 trabajadores.

3.6.2. Muestra

Muestra probabilística aleatoria simple, Espinoza et al. (2023) indica que "En el muestreo probabilístico, se aplica una ecuación matemática; tiene idéntica probabilidad de ser elegido al azar".

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

$$N = 246$$

$$Z = 1.96$$

$$e = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$236.258$$

$$\frac{236.258}{1.5729}$$

$$150$$

Para la investigación se consideró a 150 de los trabajadores.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

La encuesta se enfoca exclusivamente en individuos y revela datos acerca de sus puntos de vista. Asimismo, puede arrojar resultados numéricos o descriptivos, y se basa en interrogantes definidas de antemano, con una secuencia lógica y un método de contestaciones gradual. Principalmente se logran obtener datos cuantitativos (Arias, 2021).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

El **cuestionario** es para obtener información, habitual en los estudios de investigación científica. Está compuesta por una serie de interrogantes y, por ende, cada elección conduce a un resultado y se utiliza con un conjunto de personas determinado y específico (Arias, 2021).

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación del instrumento

Tabla 2

Validación: Juicio de cada experto

Expertos	Especialidad	Opinión
Dr. Felix Cristobal Ochatoma	Abogado	Aplicable
Dr. Roberto Payé Colquehuanca	Lic. Administración	Aplicable
Dr. Jesus Mamani Mamani	Contador	Aplicable

Nota: Elaboración propia

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se procesó en el programa SPSSv25.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Vulneración de los derechos laborales	0.897	10
Contratos laborales	0.796	13

Interpretación: En la tabla 3, se muestra que ambos instrumentos obtuvieron 0.897 y 0.796 logrando estar en un rango bueno.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Para comparar las hipótesis, se ejecutó con un análisis de normalidad. Este análisis permitió determinar la distribución de cada variable y posterior a ello se determinó la estadística a aplicar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Resultados descriptivos

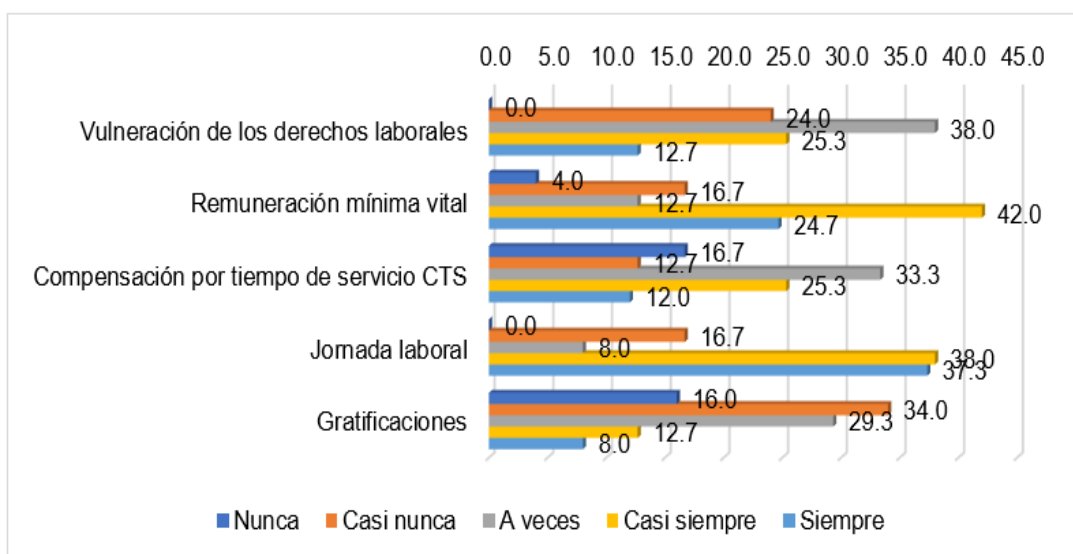
Tabla 4

Resultado descriptivo de la vulneración de los derechos laborales

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Vulneración de los derechos laborales	N	0	36	57	38	19	150
	%	0.0	24.0	38.0	25.3	12.7	100.0
Remuneración mínima vital	N	6	25	19	63	37	150
	%	4.0	16.7	12.7	42.0	24.7	100.0
Compensación por tiempo de servicio CTS	N	25	19	50	38	18	150
	%	16.7	12.7	33.3	25.3	12.0	100.0
Jornada laboral	N	0	25	12	57	56	150
	%	0.0	16.7	8.0	38.0	37.3	100.0
Gratificaciones	N	24	51	44	19	12	150
	%	16.0	34.0	29.3	12.7	8.0	100.0

Figura 1

Resultado descriptivo de la vulneración de los derechos laborales



Interpretación: En la tabla 4 el 38% precisaron que a veces; seguido de la remuneración mínima vital en el cual el 42% de los trabajadores indicador que casi siempre existe una vulneración; con respecto a la CTS el 33.3% señalaron que a veces; sobre la jornada laboral el 38% mencionaron que casi siempre y el 34% indicaron que nunca se les brinda las correspondientes gratificaciones; por ende, se concluye que en la Municipalidad existe una vulneración a los derechos laborales significativa.

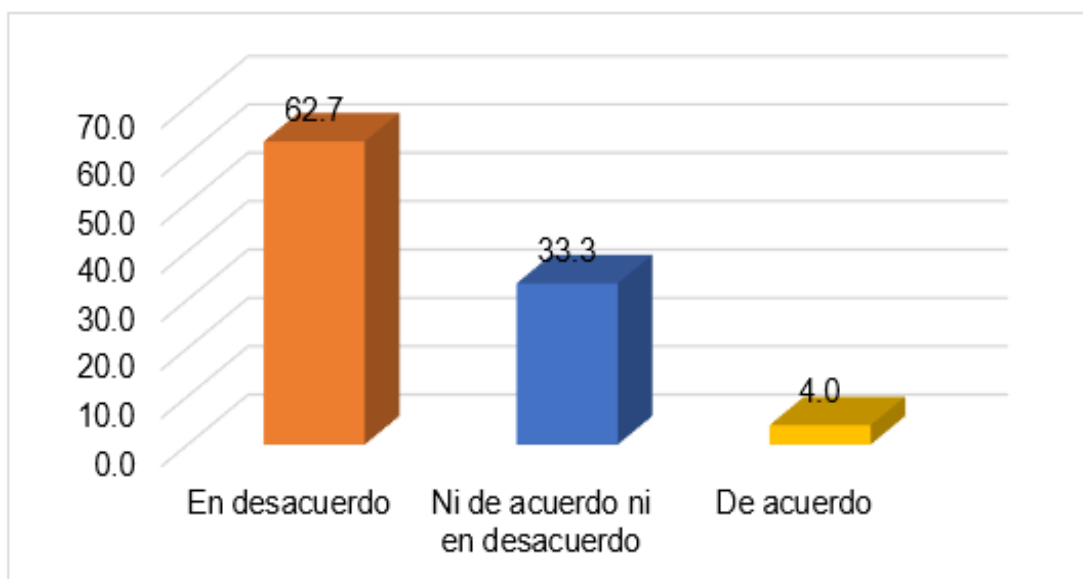
Tabla 5

Resultado descriptivo de los contratos laborales

Contratos laborales	N	%
En desacuerdo	94	62.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	33.3
De acuerdo	6	4.0
Total	150	100.0

Figura 2

Resultado descriptivo de los contratos laborales



Interpretación: En la tabla 5 sobre los contratos laborales en donde el 62.7% están en desacuerdo. el 33.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 4% están de acuerdo con lo estipulado en los contratos laborales.

4.1.2. En base al objetivo general y específicos

Objetivo general: Determinar qué derechos laborales se vulneran en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025

Tabla 6

Regresión estadística de los derechos laborales se vulneran en los contratos laborales

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
R2 = 67.7%		Error estándar		Beta		
		B	estándar			
1	(Constante)	17.764	.997		17.812	.000
	Remuneración mínima vital	.719	.140	.300	5.135	.000
	Compensación por tiempo de servicio	.477	.110	.293	4.327	.000
	CTS					
	Jornada laboral	.592	.166	.247	3.561	.001
	Gratificaciones	.308	.105	.174	2.926	.004

a. Variable dependiente: Contratos laborales

Interpretación: En la tabla 6 de regresión lineal se muestra que los derechos laborales se vulneran en un 67.7% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, el derecho laboral que más se vulnera es la remuneración mínima vital debido a que obtuvo la puntuación más elevada $t = 5.135$; seguido de la CTS $t = 4.327$; la jornada laboral $t = 3.561$ y por ultimo las gratificaciones $t = 2.926$.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 7

Regresión estadística del derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
R ² = 43%					
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	23.205	1.110		20.904	.000
Incumplimiento del pago (Salario mínimo por 8 horas de trabajo)	1.813	.342	.426	5.294	.000
Retraso en el pago de los servicios laborales	1.319	.354	.299	3.721	.000

Interpretación: En la tabla 7 de regresión lineal se muestra que el derecho a una apropiada remuneración se vulnera en un 43% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, el derecho a una apropiada remuneración se vulnera debido al incumplimiento del pago $t = 5.294$ y por el retraso en el pago de los servicios laborales $t = 3.721$.

Objetivo específico 2: Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román. 2025.

Tabla 8

Regresión estadística del beneficio de la CTS en los contratos laborales

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
R ² = 48.7%	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	23.768	.909		26.140	.000
1 No tener derecho al pago de la CTS	1.673	.313	.393	5.354	.000
Consideración de la CTS	.732	.318	.184	2.305	.023

Interpretación: En la tabla 8 de regresión lineal se muestra que el beneficio de la CTS se vulnera en un 48.7% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, el beneficio de la CTS se vulnera debido al no tener la CTS $t = 5.354$ y al no tener en consideración de la CTS para los trabajadores $t = 2.305$.

Objetivo específico 3: Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 9

Regresión estadística de la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
R ² = 48.1%		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	21.607	1.094		19.755	.000
	Reconocimiento de las horas extras	2.995	.480	.649	6.238	.000
	Sobrepasar las 8 horas diarias	.347	.475	.076	.730	.466

Interpretación: En la tabla 9 de regresión lineal se muestra que la jornada laboral se ve afectado en un 48.1% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, la jornada laboral se llega a vulnerar debido a que no se da el reconocimiento de las horas extras $t = 6.238$ y que los trabajadores sobrepasan las 8 horas diarias $t = 0.730$.

Objetivo específico 4: Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 10

Regresión estadística de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig
R ² = 36.3%						
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	25.289	.987		25.63	.00
					2	0
	Descanso remunerado	2.324	.451	.534	5.156	.00
	Licencia	-.639	.496	-.138	-1.288	.20
						0
	Seguros	1.529	.449	.291	3.407	.00
						1

Interpretación: En la tabla 10 de regresión lineal se muestra que el beneficio de las gratificaciones se llega a vulnerar en un 36.3% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, se ven vulnerados debido a que no existe el descanso remunerado $t = 5.156$ y que no existen seguros $t = 3.407$.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis general

Los contratos laborales vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital. beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones en la Municipalidad Provincial De San Román. 2025.0

Tabla 11*Regresión lineal de los contratos laborales y la vulneración de los derechos laborales*

Modelo		Suma de	gl	Media	F	Sig.
		cuadrados		cuadrática		
1	Regresión	1494.583	2	747.292	55.964	.000 ^b
	Residuo	1962.910	147	13.353		
	Total	3457.493	149			

a. Variable dependiente: Contratos laborales

b. Predictores: (Constante). Pago a tiempo de los servicios laborales. Salario mínimo por 8 horas de trabajo

Interpretación: En la tabla 11 se expone que los contratos laborales vulneran los derechos laborales en la Municipalidad, esto debido a que se obtuvo una significancia igual a $0.000 < 0.05$.

Hipótesis específica 1.

El derecho laboral de la remuneración mínimo vital es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 12*Regresión lineal del derecho laboral de la remuneración mínimo vital y los contratos laborales*

Modelo		Suma de	gl	Media	F	Sig.
		cuadrados		cuadrática		
1	Regresión	1486.387	1	1486.387	111.605	.000 ^b
	Residuo	1971.106	148	13.318		
	Total	3457.493	149			

a. Variable dependiente: Contratos laborales

b. Predictores: (Constante). Remuneración mínima vital

Interpretación: En la tabla 12 se evidencia que el derecho laboral de la remuneración llega a ser vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad, esto debido a que se obtuvo una significancia igual a $0.000 < 0.05$.

Hipótesis específica 2.

El derecho laboral del beneficio de la CTS es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 13

Regresión lineal del derecho laboral del beneficio de la CTS y los contratos laborales

Modelo		Suma de	gl	Media	F	Sig.
		cuadrados		cuadrática		
1	Regresión	1682.704	1	1682.704	140.321	.000 ^b
	Residuo	1774.789	148	11.992		
	Total	3457.493	149			

a. Variable dependiente: Contratos laborales

b. Predictores: (Constante). Compensación por tiempo de servicio CTS

Interpretación: En la tabla 13 se muestra que la CTS llega a ser vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad, esto debido a que se obtuvo una significancia igual a $0.000 < 0.05$.

Hipótesis específica 3.

El derecho laboral de la jornada laboral es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 14*Regresión lineal del derecho laboral de la jornada laboral y los contratos laborales*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1662.659	1	1662.659	137.101	.000 ^b
	Residuo	1794.834	148	12.127		
	Total	3457.493	149			

a. Variable dependiente: Contratos laborales

b. Predictores: (Constante). Jornada laboral

Interpretación: En la tabla 14 se da a conocer que la jornada laboral llega a ser vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad, esto a causa de que se obtuvo una significancia igual a $0.000 < 0.05$.

Hipótesis específica 4.

El derecho laboral del beneficio de las gratificaciones es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Tabla 15*Regresión lineal del derecho laboral del beneficio de las gratificaciones y los contratos laborales*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1254.502	1	1254.502	84.279	.000 ^b
	Residuo	2202.991	148	14.885		
	Total	3457.493	149			

a. Variable dependiente: Contratos laborales

b. Predictores: (Constante). Gratificaciones

Interpretación: En la tabla 15 se expone que el beneficio de las gratificaciones llega a ser vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad, esto a causa de que se obtuvo una significancia igual a $0.000 < 0.05$.

4.3. Discusión de los resultados

En la prueba estadística de regresión lineal se muestra que los derechos laborales se vulneran en un 67.7% en los contratos laborales en la Municipalidad. Asimismo, el derecho laboral que más se vulnera es la remuneración mínima vital debido a que obtuvo la puntuación más elevada $t = 5.135$. Agudo (2020) el resultado que mostro fue del 58% sienten que tienen estabilidad en sus cargos y el 38% señala que hay vacíos legales que afectan su situación laboral. Asimismo, Briceño (2022) los resultados mostraron que sí se vulneraron derechos laborales, como despidos injustificados y falta de apoyo social. Canorio y Unchupaico (2020) precisaron que el decreto vulnera el derecho laboral, ya que permite que el ingreso de colaboradores sea a través de un concurso público, lo que impide que los jueces logren declarar la desnaturalización de contratos fraudulentos. Esto significa que no se puede ordenar la reposición laboral, facilitando formas ilegales de contratación por parte del gobierno. Además, el decreto atenta contra otros principios legales, como la tutela jurisdiccional y la irretroactividad de la ley.

En el resultado de regresión lineal se pudo mostrar que el derecho a una apropiada remuneración se vulnera en un 43% debido al incumplimiento del pago (salario mínimo por 8 horas de trabajo) $t = 5.294$. Correa (2023) los resultados precisaron que la desnaturalización del contrato tiene una incidencia significativa de 0.610. Cruz (2024) preciso que los entrevistados y junto con la continuación bajo la figura de contratación por servicios, incrementa la fragilidad de dichos empleados.

Se demostró que el beneficio de la CTS se vulnera en un 48.7% en los contratos laborales. Asimismo, el beneficio de la CTS se vulnera debido al no tener el derecho al pago de la CTS $T = 5.354$. Arteaga (2021) el resultado que halló fue que la municipalidad contrata servicios que no se ajustan a esta modalidad, que debería ser usada para trabajos eventuales y no permanentes. Tananta y Arrascue (2021) mostraron que, en 2018-2019, el contrato vulneró principalmente el derecho a la seguridad.

En la regresión lineal se pudo mostrar que la jornada laboral se ve afectado en un 48.1% debido a que no se da el reconocimiento de las horas extras $t = 6.238$. Soria (2020) el resultado similar debido a que los procedimientos laborales en la entidad son ineficientes en un 55%, ya que no se cumplen adecuadamente las normas relacionadas con los contratos y beneficios. También, Ferrer (2023) mostraron que hay una vulneración de derechos, especialmente en relación con la dignidad humana, ya que los trabajadores no reciben una remuneración digna ni tiempo de descanso. Trabajan más de un año, 8 horas diarias, sin vacaciones anuales, capacitación, ni evaluaciones para ascender. Salas (2021) los autores concluyeron que la situación actual en el país muestra un promedio de 0.700 en las opiniones de los empleados.

En el resultado de regresión lineal se muestra que el beneficio de las gratificaciones llega a ser vulnerados en un 36.3% en los contratos laborales en la Municipalidad, asimismo, se ven vulnerados debido a que no existe el descanso remunerado $t = 5.156$. Por otro lado, Amayo y Castro (2022) Los resultados mostraron que un 17% de los servidores experimentaron violencia física alguna vez, un 15% violencia psicológica, y un 32% acoso sexual. Un 22% sufrió discriminación por género y un 17% por su puesto. También, solo un 26% tuvo acceso a tecnología adecuada y un 31% a muebles apropiados. Asimismo, Chavez y Llamapponcca (2017) el resultado reveló que los empleados bajo contrato se vean privados de ciertos extras y ventajas estipuladas en el Decreto Legislativo 276. Esta situación pone de manifiesto una clara trasgresión de sus derechos como trabajadores, impidiéndoles disfrutar de bonos individuales, familiares o por antigüedad. Además, se les niegan compensaciones por años trabajados, entre otras prestaciones. Ortiz (2021) determinó que hay bastante evidencia estadística que muestra una relación causa-efecto, confirmando que el decreto tiene efectos negativos.

Asimismo, Los hallazgos logrados muestran varias instancias de que se vulneraron derechos laborales tocantes a la contratación y el goce de prestaciones sociales dentro del Gobierno Local de San Román. Dichas revelaciones difieren de los



preceptos y mandatos contenidos en la normativa del Empleo Público, Ley N.° 30057, que busca fomentar una administración laboral cimentada en el respeto a la ley, la justicia y el amparo de las prerrogativas del empleado. La diferencia notada entre lo que dicta la Ley SERVIR y cómo opera la entidad subraya la urgencia de reforzar su aplicación real en el entorno municipal (Congreso de la República del Perú, 2013).

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El análisis efectuado permitió evidenciar que los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román presentan vulneraciones significativas a diversos derechos laborales. El modelo de regresión mostró un poder explicativo del 67.7% y una significancia estadística de $0.000 < 0.05$, lo que valida la hipótesis general. Estos resultados indican que la estructura contractual municipal tiene un efecto directamente en la remuneración mínima vital, la CTS y las gratificaciones, reflejando un patrón de incumplimiento que compromete las condiciones laborales.
- SEGUNDA:** Los hallazgos demostraron que el derecho a recibir una remuneración mínima vital adecuada se ve comprometido en los contratos laborales de la municipalidad, con un nivel explicativo del 43%. Tanto el incumplimiento del pago correspondiente al salario mínimo como los retrasos en la retribución de los servicios laborales resultaron ser factores estadísticamente significativos. Estos resultados permitieron confirmar la hipótesis específica 1, evidenciando que la municipalidad no garantiza el cumplimiento salarial oportuno y adecuado, lo que repercute directamente en la seguridad económica de los trabajadores.
- TERCERA:** El estudio permitió establecer que el beneficio de la (CTS) también es vulnerado, alcanzando un nivel explicativo del 48.7%. Las variables relacionadas con la inexistencia del derecho al pago de la CTS y la falta de consideración de este beneficio dentro de los contratos mostraron significancia estadística, respaldando la hipótesis específica 2. Esto revela una omisión sistemática de un derecho económico fundamental, afectando la protección del trabajador frente a contingencias laborales y situaciones de cese.



CUARTA: La jornada laboral se ve afectada en un 48.1% debido principalmente a la falta de reconocimiento de horas extras, variable que mostró significancia estadística. Aunque el sobrepasar las 8 horas diarias no resultó significativo, la significancia global del modelo ($p = 0.000 < 0.05$). Esto indica que, si bien no todos los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo tienen el mismo peso, sí existe una vulneración concreta al derecho de los trabajadores a una jornada regulada y adecuadamente compensada.

QUINTA: Finalmente, se determinó que el beneficio de las gratificaciones también presenta vulneraciones, con un nivel explicativo del 36.3%. La ausencia de descanso remunerado y la falta de seguros fueron las variables que mostraron significancia estadística, sustentando la hipótesis específica 4. Esto pone en evidencia que los contratos laborales omiten beneficios fundamentales que llegan a ser parte de la protección social del empleador, limitando su acceso a condiciones laborales justas y completas.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se debe de implementar un programa exhaustivo de inspección laboral en la Municipalidad Provincial de San Román. Este programa debe enfocarse, en un principio, en verificar que la Remuneración Mínima Vital (RMV) se aplique y se pague de manera correcta, garantizando que todos los contratos respeten el monto legal fijado.
- SEGUNDA:** Llevar a cabo una auditoría interna inmediata y completa de todos los documentos de contratación y de pago, buscando identificar con nombre y apellido a los empleados perjudicados por el incumplimiento de sus pagos. Una vez identificados, se debe normalizar de inmediato su salario e indemnizar las cantidades adeudadas de forma retroactiva.
- TERCERA:** Diseñar y poner en práctica un procedimiento riguroso para el cálculo y abono bimestral de la CTS, asimismo, coordinarse de manera obligatoria para asegurar el cumplimiento de los periodos de depósito determinados por la legislación.
- CUARTA:** Proponer sistemas claros y fiables para registrar cuándo entran y salen los empleados, como lectores de huella o programas informáticos. Queda totalmente prohibido pedir o dejar que alguien trabaje fuera de su horario sin que se le pague lo que corresponde (horas extras) y sin el permiso necesario.
- QUINTA:** Incorporar progresivamente los lineamientos de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 (SERVIR) en la gestión de los contratos laborales de la Municipalidad, promoviendo principios como la legalidad, meritocracia, equidad y transparencia en las relaciones laborales. Asimismo, se recomienda fortalecer las capacidades del área de RR.HH. para adecuar los procesos de contratación, remuneración y beneficios sociales al régimen del Servicio Civil.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato*. [Tesis Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital <https://repositorio.uta.edu.ec/items/bd10ced4-35b3-4dbd-9e3f-a61d5d837273>
- Aliaga, R., Lara, R. M., Paco, K. S., Ricse, C. F., Solano, Y., y Tristan, F. (2022). Los derechos laborales más vulnerados en las municipalidades del Perú, periodo 2016–2022. *Studocu*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-continental/introduccion-al-derecho/examen-final-notas-de-clase/58528364>
- Alvarez, S. (2023, abril 20). *La importancia de los contratos de trabajo*. ZapSign Blog. <https://zapsign.co/es/blog/la-importancia-de-los-contratos-de-trabajo>
- Amaya, A., y Castro, C. (2022). *Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de enero a junio 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional - UNU <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dad19147-dd5b-4471-9a2e-29ec65e21960/content>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoque Consulting EIRLG.



Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020).

La investigación científica. Editorial Universidad Internacional del Ecuador.

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020).

La investigación científica. Universidad Internacional del Ecuador.

Arteaga, C. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46e72c66-6ad7-432e-b03c-bb7c3e09c274/content>

Briceño, E. (2022). *La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la ley N° 29973 - ley general de la persona con discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 - 2021*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1534ff28-a748-42ae-895b-df882838eb04/content>

Canorio, S., y Unchupaico, R. (2020). *Decreto de urgencia N°016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52544>



Castillo, A., Moyo, M., Hernandez, V., Vázquez, M., García, A., y Hernández, B.

(2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajofamilia en trabajadores de Latinoamérica: Artículo de revisión. *Revistas UIS*, 25(57), 15. <https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>

Chanamé, J. (2020). *CTS: lo que debes saber sobre la «compensación por tiempo de servicio»*. *LP Derecho*. <https://lpderecho.pe/cts-compensacion-tiempo-servicio/>

Chaname, J. (2020). *La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos*. *LP Derecho*. <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>

Chavez, M., y Llamacponcca, M. (2017). *Derechos laborales de contratados permanentes del régimen del dercto legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup]. [utelesup-institucional. https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/utelesup/710/1/chavez%20bustinza%20marillac%20florentino-llamacponcca%20u%c3%91apillco%20martha.pdf](https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/utelesup/710/1/chavez%20bustinza%20marillac%20florentino-llamacponcca%20u%c3%91apillco%20martha.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil*. Perú: Congreso de la República del Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/servir/ley-del-servicio-civil>

Correa, E. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales en una municipalidad provincial del Perú, 2023*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128253/Correa_CEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Cortes, N. (2023). *Tipos de contrato en Perú: lo que debes conocer*. GeoVictoria.

<https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/tipos-de-contrato/>

Crespo, S. (2024). *Contratos laborales en Perú: tipos y características principales*. Rankmi. <https://www.rankmi.com/blog/contratos-laborales-en-peru-tipos-y-caracteristicas-principales>

Cruz, C. (2024). *La vulneración de los derechos del trabajador de locación de servicios repuesto bajo los alcances de la ley 24041*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica]. Repositorio UTP. del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/10599/C.Cruz_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica .

Ferrer, K. (2023). *Vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores del régimen laboral del contrato administrativo de servicios, Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2022*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a4a97836-b06b-4886-8b4a-ebef2fa103ae/content>

Guerrero, R. (2023). *La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de Lima, año 2018*. [Tesis Maestria, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Insitucional UNFV.



https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8008/UNFV_EUPG_Guerrero_Munoz_Rody_Anibal_Maestria_2023.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Juaréz, B. (2022, 6 de julio). *México, entre los países donde se violan los derechos laborales de manera regular*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-entre-los-paises-donde-se-violan-los-derechos-laborales-de-manera-regular-20220705-0049.html>

Lex. (2020). *Gratificación diciembre 2020: ¿a quiénes corresponde y cómo calcularla?*. Lp Derecho. <https://lpderecho.pe/gratificacion-quienes-corresponde-como-calcularla/>

Machado, M. E., Mainato, K. S., y Nuñez, A. F. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID-19. *Uniandes EPISTEME*, 7, 1236-1249. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2299/1644>

Montalvo, R. (2024). La aplicación de la ley N° 31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas. *Revista Juridica Chornancap*, 1(1), 1-13. https://revistajuridicachornancap.icallambayeque.org.pe/index.php/oficial/article/view/vulneracion_de_los_derechos_laborales_adquiridos/32

Morales, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4994>



- Ortega, M., Altamirano, H. R., y Trujillo, M. N. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 922-932. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545>
- Ortiz, C. (2021). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. UPLA-Institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3738/TE SIS%20DE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pazmay, J., Zambrano, A., Casanova, D., y López, M. (2024). Vulneración de los derechos laborales en el sector privado por falta de control del Ministerio de Trabajo. *Polo del conocimiento*, 9(4), 20. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6986>
- Plataforma del Estado Peruano. (2024, 14 de enero). *Valor Remuneración Mínima Vital (sueldo mínimo)*. <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Reyes, M., y Barrero, M. (2024). Locación de servicios y derechos laborales como proceso de cambios en el Perú. *Dilemas contemporáneos Educación Política y Valores*, 1(81), 1-16. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4358/4203>
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Anbal, R., y Zevallos, E. (2021). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán .



- Rojas, Y., y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho*, 24, 216-233. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932021000200216
- Salas, R. (2021). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*. [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio UPLA <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soria, E. (2020). *Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018*. [Tesis Maestria, Universidad César Vallejo]. UCV-Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39990>
- Tananta, L., y Arrascue, D. (2021). *El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio UNSM. <https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/03d90922-fb3d-4711-8d60-d3008b17a8c6/content>
- Torres, J., Sarmiento, R., Sánchez, T., Reategui, W., y Montoya, J. (2024). Conocimiento de la normativa y vulneración de los derechos laborales en trabajadores de mpyymes. *UNAACIENCIA-PERÚ*, 3(2), 89.



<https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/89/28>

1

Valle, M. (2023). *Las gratificaciones: lo que debes tener en cuenta para su pago*.

Buk. <https://www.buk.pe/blog/las-gratificaciones-lo-que-debes-tener-en-cuenta-para-su-pago>

Vilca, J. (2024). *Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales en mujeres de Puno 2023*. [Tesis de grado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio UPSC. https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/952/Juan_Antonio_VILCA_SUCATICONA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villota, D., Garcés, N., Córdova, J., y Botina, J. (2023). La seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción: Una revisión de literatura. *Revistas Uninuez*, 14(2), 1-25. <https://revistas.uninuez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2299/1621>



ANEXOS



ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
General	General	General	Vulneración de los derechos laborales Dimensiones • Remuneración mínimo vital • Compensación por tiempo de servicio (CTS) • Jornada Laboral • Gratificaciones Contratos laborales Dimensiones • Tiempo indeterminado • Tiempo determinado • Tiempo parcial • Tiempo temporal	Nivel. Descriptivo Explicativo Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: no experimental Población: Trabajadores de la Municipalidad Muestra: Trabajadores de la Municipalidad Técnica. Encuesta Instrumento: Cuestionario.
¿Cuáles son los derechos laborales que se vulnera en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?	Determinar qué derechos laborales se vulneran en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025	Los contratos laborales vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.		
General	Específicos	Específicas		
PE1: ¿De qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025? PE2: ¿De qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025? PE3: ¿Cómo la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025? PE4: ¿Cómo las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?	OE1 Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025 OE2 Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025. OE3 Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025. OE4 Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.	HE1. El derecho a una adecuada remuneración mínimo vital es vulnerado en los contratos laborales de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025 HE2. El derecho del beneficio de la CTS es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025. HE3. El derecho de la jornada laboral es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025. HE4. El derecho laboral del beneficio de las gratificaciones es vulnerado en los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.		



ANEXO 2. Instrumento(s) de la investigación

INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Estimado trabajador, **el presente cuestionario tiene como propósito conocer la vulneración de los derechos laborales en los contratos laborales de la municipalidad**, se pretende recoger la información necesaria que permitirá desarrollar los resultados de la investigación. **su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. la información que se le pide es totalmente anónima y confidencial, por lo que le solicitamos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.**

INSTRUCCIONES:

Después de leer cada pregunta; marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos. Por favor responda con honestidad

ESCALA VALORATIVA

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
Variable 1. Vulneración de los derechos laborales Dimensión 1: Remuneración mínimo vital						
1.	Considera usted que en el contrato laboral no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral					
2	Considera usted que en los contratos laborales no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago					
Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.						
3	Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios					
4	Considera usted que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de servicio					
5	Considera usted que en los contratos de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal					
Dimensión 3: Jornada laboral						
6	Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios					
7	Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios					
Dimensión 4. Gratificaciones						
8	Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de servicio tiene derecho a un descanso remunerado					
9	Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio					
10	Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos					

Anexo 3: Base de datos

	Vulneración de los derechos laborales									
	Remuneración mínima vital		Compensación por tiempo de servicio CTS			Jornada laboral		Gratificaciones		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
6	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
8	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
9	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
10	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
11	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3
12	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
13	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
14	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
15	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
16	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
17	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
18	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
19	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
20	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
21	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3
22	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
23	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
24	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
25	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
26	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
27	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
28	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
29	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
30	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
32	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
33	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
34	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
35	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3



36	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
37	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
38	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
39	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
40	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
41	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
42	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
43	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
44	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
45	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3
46	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
47	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
48	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
49	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
50	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
51	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
52	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
53	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
54	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
56	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
57	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
58	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
59	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3
60	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
61	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
62	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
63	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
64	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
65	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
66	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
67	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
68	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
69	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3
70	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
71	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
72	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
73	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
74	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
75	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
76	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4



77	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
78	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
79	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
80	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
81	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
82	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
83	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3
84	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
85	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
86	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
87	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
88	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
89	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
90	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
91	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
92	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
93	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3
94	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
95	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
96	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
97	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
98	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
99	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
100	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
101	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
102	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
103	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
104	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
105	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
106	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
107	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3
108	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
109	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
110	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
111	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
112	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
113	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
114	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
115	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
116	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
117	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3



118	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
119	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
120	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
121	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
122	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
123	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
124	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
125	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
126	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2
127	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
128	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
129	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
130	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1
131	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3
132	4	3	2	1	1	3	3	2	2	1
133	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3
134	3	5	4	4	2	4	4	2	2	2
135	1	2	2	4	2	4	3	4	3	2
136	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1
137	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2
138	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3
139	5	5	4	5	4	5	5	3	2	2
140	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
141	4	5	4	2	3	5	4	5	5	3
142	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
143	4	3	2	1	1	3	4	1	2	2
144	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3
145	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
146	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
147	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
148	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
149	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
150	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2



Anexo 4. Validación de instrumentos



Validación de Instrumento
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025"

I.

REFERENCIAS

5. EXPERTO: Felix Cristobal Ochutoma
6. PROFESIÓN: Abogado
7. CARGO ACTUAL: Rector Universitario
8. GRADO ACADEMICO: Doctor

II.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	✓					
	2. Coherencia interna		✓				
	3. inducción a la respuesta (sesgo)		✓				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. mide lo que pretende		✓				
GENERALES	6. el instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	✓					
	7. los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		✓				
	8. los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓					
	9. el número de ítems es suficiente para recoger la información		✓				
	10. los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL		25	20				
TOTAL		50%	40%				

Coefficiente de valorización porcentual, C= Obtuvo una puntuación de 90%

III. RECOMENDACIONES

IV.

RESOLUCION

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)


Sello y Firma de Experto
DNI-N°.



Validación de Instrumento
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025"

I.

REFERENCIAS

5. EXPERTO: Roberto Payé Colquehuasi
6. PROFESIÓN: LIC. ADM.
7. CARGO ACTUAL: DOCENTE
8. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción		✓				
	2. Coherencia interna		✓				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)		✓				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante		✓				
	5. mide lo que pretende		✓				
GENERALES	6. el instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	✓					
	7. los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		✓				
	8. los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓					
	9. el número de ítems es suficiente para recoger la información	✓					
	10. los ítems se deduce de los indicadores		✓				
SUB TOTAL		15	28				
TOTAL		30	56				

Coefficiente de valorización porcentual, C= 86 puntos

III. RECOMENDACIONES

IV.

RESOLUCION

- ☒ a. Aprobado (C $\geq$ 75%)=0.75
☐ b. Desaprobado (C < 75%)=0.75

Roberto Payé
Sello y Firma de Experto
DNI N.º
02145441



Validación de instrumento
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025"

I. REFERENCIAS

5. EXPERTO: Jesús Mamani Mamani
6. PROFESIÓN: Contador
7. CARGO ACTUAL: Docente Universitario
8. GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción		✓				
	2. Coherencia interna		✓				
	3. inducción a la respuesta (sesgo)		✓				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante		✓				
	5. mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. el instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder		✓				
	7. los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓					
	8. los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓					
	9. el número de ítems es suficiente para recoger la información		✓				
	10. los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL		20	24				
TOTAL		100	98				

Coefficiente de valorización porcentual, C= Obluvo una puntuación de 88 puntos

III. RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCION

- a. Aprobado [C ≥ 75% = 0.75]
b. Desaprobado [C < 75% = 0.75]

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Jesús Mamani Mamani
DOCENTE

Sello y Firma de Experto
DNI N°.

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 22-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LIDIO COTACALLAPA SUBIA
 Dirección: Jr. JONGE CHAVEZ 260
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01556570
 Teléfono: 983013406 email: cotacallapa.abogados10@gmail.com
 Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____
 Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN DERECHO
 Escuela Profesional o Mención: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL
 Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN DERECHO
 Asesor: Jr. JESUS MANANI MANANI
 Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
 Título: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRATOS LABORALES EN
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): VULNERACIÓN DERECHOS LABORALES CONTRATOS

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: Derecho Privado - P38

Firma de Autor

huella digital

Fecha

22-Diciembre - 2025