

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Título	: “La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla”
Para optar el título profesional de	: Abogado
Autor(a)	: Bach. Jocelyn Unchupaico Alva
Línea de investigación	: Desarrollo humano y Derechos.
Área de Investigación	: Ciencias Sociales
Fecha de inicio y culminación	: Del 07 de enero de 2021 hasta el 17 de agosto de 2021.

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Título:

**LA CONTRATACIÓN DE LOS OBREROS MUNICIPALES BAJO EL D.L N° 1057 Y
EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO**

LABORAL DE VENTANILLA.

PRESENTADO (A) POR:

Bach. Jocelyn Unchupaico Alva

PARA OPTAR EL TITULO DE:

ABOGADO POR LA ESCUELA PRFESIONAL DE DERECHO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRIMER

MIEMBRO

: MG. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO

SEGUNDO

MIEMBRO

: DRA. ROSALES HINOSTROZA KETTY RUTH

TERCER

MIEMBRO

: DRA. HUISA AYQUIPA ROSA MILAGROS

Huancayo, 28 de abril de 2022

Dedicatoria

A mis padres Florinda Alva y Mario Unchupaico por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos, a su esfuerzo y sacrificio por hacer de mí una profesional.

Jocelyn Unchupaico Alva

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mis profesores Rogelio Chivilchez y Rosa Rivas por su apoyo incondicional en mi educación, por sus consejos que me ayudaron a superar y lograr mis objetivos, así como a todos los profesionales que han contribuido con la presente investigación.

Jocelyn Unchupaico Alva

Contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
Capítulo I	
Planteamiento del problema.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Delimitación del problema.....	22
1.2.1 Delimitación espacial.....	22
1.2.2 Delimitación temporal.....	22
1.2.3 Delimitación social.....	22
1.2.4 Delimitación conceptual.....	22
1.3 Formulación del problema.....	23
1.3.1 Problema general.....	23
1.3.2 Problemas específicos.....	23
1.4 Justificación de la investigación.....	23
1.4.1 Justificación social.....	23

1.4.2	Justificación teórica	24	
1.4.3	Justificación metodológica.....	25	
1.5	Objetivos	26	
1.5.1	Objetivo general.....	26	
1.5.2	Objetivos específicos	26	
 Capitulo II			
Marco teórico.....			27
2.1	Antecedentes	27	
2.1.1	Internacionales	27	
2.1.2	Nacionales.....	29	
2.2	Bases teóricas	36	
2.2.1	La contratación de los obreros municipales.....	36	
2.2.2	Naturaleza de las actividades de los obreros municipales	47	
2.2.3	Regímenes laborales en la administración pública	53	
2.2.4	La invalidez de los contratos administrativos de servicios.....	60	
2.2.5	Derechos laborales	68	
2.2.6	Aspectos diferenciadores	95	
2.3	Marco conceptual	96	
2.3.1	Trabajo. -.....	96	
2.3.2	Contrato. -	96	
2.3.3	Derecho del Trabajo. -	97	

2.3.4	Obrero. -	97
2.3.5	Empleado. -	97
2.3.6	Empleador. -	97
2.3.7	Subordinación. -	97
2.3.8	Administración pública. -	98
2.3.9	Constitución. -	98
2.3.10	Vínculo Laboral. -	98
2.3.11	Estabilidad Laboral. -	98
2.3.12	Remuneración. -	98
 Capítulo III		
	Hipótesis	99
3.1	Hipótesis General	99
3.2	Hipótesis (s) Específica (s).....	99
3.3	Operacionalización de variables.....	100
 Capítulo IV		
	Metodología	101
4.1	Metodología	101
4.1.1	Método general	101
4.1.2	Método específico	101
4.1.3	Método particular.....	102
4.2	Tipo de investigación	102

4.2.1	Básica.....	103	
4.2.2	Explicativa	103	
4.3	Nivel de investigación.....	104	
4.3.1	Descriptivo – explicativo	104	
4.4	Diseño de estudio	104	
4.4.1	Diseño Transeccional explicativo causal	104	
4.5	Poblacion y muestra	105	
4.5.1	Población.....	105	
4.5.2	Muestra	106	
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	108	
4.6.1	Técnicas de recolección de datos	108	
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos	109	
Capítulo V			
Resultados.....			110
5.1	Descripción de resultados.....	110	
5.2	Contrastación de resultados.....	121	
5.2.1	Respecto del objetivo general	121	
5.2.2	Respecto de los objetivos específicos	122	
5.3	Discusión de resultados.....	127	
Conclusiones.....			135
Recomendaciones			137

Referencia bibliográfica.....	139
ANEXOS	142

Contenido de Tablas

Tabla N° 1: Cuadro comparativo respecto a los beneficios sociales otorgados a cada régimen	96
Tabla N° 2: La contratación de los obreros municipales	110
Tabla N° 3: Derechos laborales.....	111
Tabla N° 4: La naturaleza de las actividades de los obreros municipales.....	112
Tabla N° 5: Regímenes laborales en la administración pública.....	114
Tabla N° 6: La invalidez de los contratos administrativos de servicios.....	115
Tabla N° 7: Reconocimiento de la relación laboral	117
Tabla N° 8: Estabilidad laboral	118
Tabla N° 9: Beneficios sociales	120
Tabla N° 10: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo general.....	121
Tabla N° 11: Medidas simétricas respecto del objetivo general	122
Tabla N° 12: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 1	123
Tabla N° 13: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 1.....	123
Tabla N° 14: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 2	124

Tabla N° 15: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 2.....	125
Tabla N° 16: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 3	126
Tabla N° 17: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 3.....	126

Contenido de Figuras

Gráfico N° 1: Contratación de obreros municipales	110
Gráfico N° 2: Derecho laboral	111
Gráfico N° 3: Naturaleza de las actividades de los obreros municipales	113
Gráfico N° 4: Regímenes laborales en la administración pública.....	114
Gráfico N° 5: La invalidez de los contratos administrativos de servicios	115
Gráfico N° 6: Reconocimiento de la relación laboral	117
Gráfico N° 7: Estabilidad laboral	118
Gráfico N° 8: Beneficios sociales	120

Resumen

La presente tesis intitulada “La contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla”, tuvo como problema de investigación, ¿De qué manera la contratación de obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?, y como objetivo, determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020. Respecto de la metodología empleada, se utilizó el método inductivo y deductivo, el método explicativo, el método sistemático. Se trata de una investigación básica, de nivel descriptivo explicativo, con un diseño no experimental. Se tomó como población a las sentencias emitidas en los expedientes judiciales de los obreros municipales que han sido resueltas en el Juzgado Especializado Laboral de Ventanilla, con el propósito de que se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios, cuya muestra es de 80 sentencias. Se ha obtenido como resultados que respecto de la naturaleza permanente de las actividades de los obreros municipales, la debida aplicación de los regímenes laborales en la administración pública y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, los mismos no se cumplen en un 62.50% de los casos, mientras que en un 37.50%, si se evidencia esta situación, así también respecto del reconocimiento de la relación laboral, el cumplimiento de la estabilidad laboral y el pago de los beneficios sociales, los mismos no se cumplen en un 76.25% de los casos, mientras que en un 23.75%, si se evidencia esta situación. Se concluye que, respecto del objetivo general planteado y de conformidad a la evidencia estadística presentada, existe relación o influencia significativa entre la contratación de los

obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con el cumplimiento de sus derechos laborales. Por lo tanto, La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020. Se recomienda que 1. evidenciado que la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta significativamente con el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020, la entidad municipal en su condición de empleador y más aún, siendo una entidad pública, debe actuar en estricto cumplimiento de nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en la contratación de los obreros municipales, por cuanto, existe un procedimiento de contratación regulado para estos casos y de esta forma garantizar la protección de los derechos laborales de los obreros municipales reconocidos legal y constitucionalmente.

Palabras clave: Contratación de obreros municipales, derechos laborales, invalidez de los contratos administrativos de servicios.

Abstract

The present thesis entitled "The hiring of municipal workers under D.L. N° 1057 and the fulfillment of their labor rights in the Labor Court of Ventanilla", had as research objective To determine how the hiring of municipal workers under D.L. N° 1057 influences the fulfillment of their labor rights in the Labor Court of Ventanilla year 2020. Regarding the methodology used, the inductive and deductive method, the Explanatory method, the systematic method was used. It is basic research, descriptive explanatory level, with a non-experimental design. The population was taken as the population thof e judicial files of the municipal workers that have been presented in the Specialized Labor Court of Ventanilla, to declareg the invalidity of the administrative service contracts to which the municipal workers are subject, whose sample is 80 files. It has been obtained as results that regarding the permanent nature of the activities of the municipal workers, the due application of the labor regimes in the public administration and the invalidit,y of the administrative service contracts, the same are not complied ish in 62.50% of withines, while in 37.50%, this situation is evidenced, as well as regarding the Recognition of the labor relationship, the compliance of the labor stability and the payment of the social benefits, the same are not complied with in 76.25% of twithins, while in 23.75%, this situation is evidenced. It is concluded that, according to the statistical evidence presented, there is a significant relationship or influence between the hiring of municipal workers under D.L. No. 1057 and the fulfillment of their labor rights. Therefore, the hiring of municipal workers under D.L. No. 1057 significantly influences the fulfillment of their labor rights in the Labor Court of Ventanilla year 2020.

Key words: workers, Labor Rights, Nature of the Activities of Municipal Workers and Invalidity of Ad,ministrative Service Contracts.

Introducción

La presente tesis intitulada “La contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla”, analiza la problemática de la indebida contratación de obreros municipales y la vulneración de sus derechos laborales, contexto que ha sido objeto de un extenso tratamiento jurisprudencial, el mismo que ha producido un conjunto de pronunciamientos importantes, los cuales se sustentan sobre la base del análisis del correcto régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales frente a la aplicación del régimen CAS. En ese sentido, si bien ha quedado plenamente reconocido que el D.L. N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional, resulta aplicable a todas las entidades de la Administración Pública, conforme lo dispone el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, con excepción de las empresas del Estado; sin embargo, es también unánime la postura respecto de la existencia de un régimen ya definido para los trabajadores obreros de las Municipalidades, cuyo desempeño está vinculado a la actividad privada normado por el D.L. N° 728, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación se debe aplicar esta norma. Este problema ha sido acaso tocado en plenos jurisdiccionales como es el caso del VI Pleno en Materia Laboral, así como ha provocado también la emisión de la Ley 30889, por la cual se precisa en su artículo único, que el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales es el regulado por el D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, la ratio de tal precisión, viene precedida por el uso y abuso injustificado de otras figuras contractuales, como es el caso del CAS, ajenas al régimen que les corresponde a los obreros municipales, como sucede en muchas municipalidades a nivel nacional. Entonces, el problema que evidenciamos en concreto en la Municipalidad Distrital de Ventanilla, respecto a la contratación de los obreros

municipales específicamente de los que desarrollan actividades concernientes a la limpieza pública, mantenimiento de parques y jardines y seguridad ciudadana, es que existe una indebida contratación de los mismos, lo que significa una clara vulneración a sus derechos laborales más esenciales, la mayoría de estos trabajadores actualmente vienen siendo contratados bajo los denominados contratos administrativos de servicios regulado por el D.L. N° 1057, lo que va contrario a la ley puesto que no les corresponde dicho régimen laboral. En ese sentido, la investigación tuvo como objetivo de investigación, determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.

Para su desarrollo la presente investigación dividió su estructura bajo los siguientes ítems:

El Capítulo I: Planteamiento del Problema, desarrolla la descripción de la problemática planteada, su delimitación, la formulación de los problemas, la justificación de la investigación y los objetivos planteados.

El Capítulo II: Marco Teórico, desarrolla los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de la tesis y el marco conceptual.

El Capítulo III: Hipótesis, desarrolla las hipótesis formuladas, que dan respuesta tentativa a la investigación y los objetivos planteados, así como de la operacionalización de las variables identificadas en nuestro estudio.

El Capítulo IV: Metodología, por el cual se desarrolla los métodos generales, específicos y particulares de la investigación, el tipo, nivel, diseño, la población y muestra analizada, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo V: Resultados, en el cual se describen los resultados obtenidos en la aplicación de la ficha de cotejo y la contrastación de estos datos para la validación o rechazo de las hipótesis

planteadas, así como, además, contener la discusión de los datos planteados respecto de los antecedentes mencionados en la parte teórica de la investigación.

Por último, se fundan las conclusiones y recomendaciones a las que se han arribado con la investigación, indicando también las fuentes bibliográficas y los anexos.

La Autora.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

En América Latina y el mundo, el problema que adolecen los trabajadores que prestan servicios a las entidades públicas en especial los obreros municipales, es que no les reconoce debidamente sus derechos laborales y están sujetos a contratos donde no se les permite principalmente de gozar de una estabilidad laboral, vulnerando así, en muchos casos lo que establece la Declaración Universal de Los Derechos Humanos, que menciona en su artículo 23° lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)” (Carpizo, 2011, p.7)

Trueba, citado por Nájera (2009), menciona que se comprende por Derecho de trabajo al conjunto de principios que tiene la finalidad de proteger y dignificar a todos los trabajadores que viven del esfuerzo de su trabajo y que pueden ser materiales e intelectuales y que tiene por objetivo socializar la vida del hombre.

La Constitución Política del Perú es la norma fundamental que regula la vida social en nuestro país, siendo ello así, constituye la fuente más importante de nuestro ordenamiento jurídico. En tal sentido, su artículo 2° inciso 15 se establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. En ese mismo sentido, sus artículos del 22° al 28°, señalan que el trabajo es un derecho que toda persona tiene y un deber del estado y de la sociedad promoverlo. Además, que los trabajadores gozan de todos los derechos laborales, tales como: derecho a la remuneración, a una jornada laboral,

protección contra el despido arbitrario, derechos colectivos y el derecho a participar en utilidades, así como, a la irrenunciabilidad de los derechos, a la igualdad de oportunidades, a la no afectación de la dignidad de los trabajadores y resolver favorablemente a los trabajadores cuando se está ante una incertidumbre jurídica. Todos estos derechos tienen la finalidad de garantizar el bienestar y protección de los trabajadores frente al predominio del empleador en la relación laboral.

En nuestra legislación, en el ámbito de la administración pública se encuentran vigentes diferentes regímenes laborales que tiene un carácter general, es así que encontramos al D.L. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público del año 1984, el régimen laboral de la actividad privada - TUO D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, La Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, el D.L. N° 1057 – Ley que regula la Contratación Administrativa de Servicios del año 2008 la misma que fue modificado en el año 2012 y la última norma emitida la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil que busca unificar en un solo régimen a todas aquellas personas que presenten servicios en la entidades públicas del estado. Por otro lado, tenemos los regímenes especiales donde se encuentran la Ley N° 24029 – del profesorado, Ley N° 29062 – del magisterio, Ley N° 23733 de los docentes universitarios, Ley N° 23536 – profesionales de salud, entre otras normas.

Como se puede observar, la vida laboral en el sector público tiene varios tratamientos jurídicos, dependiendo del tipo de función y el grado de responsabilidad en la toma de decisiones, así también se hace una clara distinción entre los trabajadores, como hace el profesor Neves (2009), que menciona: “(...) los trabajadores que realizan labores intelectuales son los empleados mientras que los que realizan trabajos manuales son los obreros y que desde los años setenta nuestra legislación ha querido eliminar estas diferencias” (p. 45).

Ahora bien, para entender el problema es necesario precisar cómo se encuentra regulado las actividades de los obreros municipales. Al respecto la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 en el artículo 37° menciona, que, a los funcionarios, empleados de las entidades municipales les corresponde el régimen general de la administración pública, mientras que al obrero le corresponde el régimen de la actividad privada.

En tal sentido, por lo descrito en el artículo antes citado de la referida norma, los obreros municipales deberían ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto es concordante con las diferentes jurisprudencias y normas que iremos mencionando a lo largo del presente trabajo de investigación.

Al quedar claramente establecido cual es el régimen laboral que le corresponde a los obreros municipales y que actividades son desarrolladas por los trabajadores que alcanzan la condición de obreros dentro de las municipalidades, por mandato de nuestro ordenamiento jurídico implica que los empleadores, esto es los funcionarios municipales deban cumplir con los procedimientos de contratación según lo que se encuentra reconocido legalmente, sin embargo, en los hechos concretos no ocurre así, muy por el contrario se recurre a la aplicación de regímenes laborales que no corresponde de acuerdo a ley.

La problemática de la indebida contratación de obreros municipales ha sido objeto de un extenso tratamiento jurisprudencial, el mismo que ha producido un conjunto de pronunciamientos importantes, los cuales se sustentan sobre la base del análisis del correcto régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales frente a la aplicación del régimen CAS. En ese sentido, si bien ha quedado plenamente reconocido que el D.L. N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional, resulta

aplicable a todas las entidades de la Administración Pública, conforme lo dispone el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, con excepción de las empresas del Estado; sin embargo, es también unánime la postura respecto de la existencia de un régimen ya definido para los trabajadores obreros de las Municipalidades, cuyo desempeño está vinculado a la actividad privada normado por el D.L. N° 728, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación se debe aplicar esta norma. Este problema ha sido acaso tocado en plenos jurisdiccionales como es el caso del VI Pleno en Materia Laboral, así como ha provocado también la emisión de la Ley 30889, por la cual se precisa en su artículo único, que el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales es el regulado por el D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, la ratio de tal precisión, viene precedida por el uso y abuso injustificado de otras figuras contractuales, como es el caso del CAS, ajenas al régimen que les corresponde a los obreros municipales, como sucede en muchas municipalidades a nivel nacional.

Entonces, el problema que evidenciamos en concreto en la Municipalidad Distrital de Ventanilla, respecto a la contratación de los obreros municipales específicamente de los que desarrollan actividades concernientes a la limpieza pública, mantenimiento de parques y jardines y seguridad ciudadana, es que existe una indebida contratación de los mismos, lo que significa una clara vulneración a sus derechos laborales más esenciales, la mayoría de estos trabajadores actualmente vienen siendo contratados bajo los denominados contratos administrativos de servicios regulado por el D.L. N° 1057, lo que va contrario a la ley puesto que no les corresponde dicho régimen laboral.

Esta situación pone en un estado de vulneración alarmante a los obreros municipales, debido a que los derechos laborales que gozan los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada D.L. N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral no son los mismos a los derechos laborales que tienen los trabajadores que se encuentran bajo los contratos administrativos de servicios, esto es respecto a la estabilidad laboral, vacaciones, gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, entre otros.

En la actualidad a los obreros de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, de forma arbitraria se le impone modalidades contractuales ajenos al régimen que les corresponde, se advierte que la entidad municipal a diferencia de la mayoría de los obreros, conoce la ley y los regímenes laborales que le corresponde a cada trabajador esto de acuerdo a la naturaleza de sus actividades respectivamente. Sin embargo, se sigue manteniendo dicha conducta ilegal y peor aún los obreros muchas veces son víctimas de despidos, por estos motivos es que a la Municipalidad Distrital de Ventanilla, le siguen diversos procesos judiciales por invalidez de los contratos administrativos de servicios aplicados a los obreros, por el pago de beneficios sociales dejados de percibir y despido incausado, esto con finalidad de que se les regularice su situación laboral, se cumpla con el pago íntegro de los beneficios sociales y la reposición, respectivamente.

Finalmente, en los procesos judiciales seguidos por los obreros contra la Municipalidad Distrital de Ventanilla, por la vulneración de sus derechos laborales, si bien en estos casos la parte más afectada y vulnerable son los obreros, esto no significa que el aparato estatal no se vea también perjudicado, puesto que en algunos casos las entidades municipales tienen que pagar en favor de los obreros, indemnizaciones por sus aplicaciones indebidas de la ley, indemnizaciones que salen al final del erario público, lo cual nos perjudica a todos. El órgano jurisdiccional también se ve afectado, debido a que la entidad municipal

al no acatar las sentencia e ir dilatando los procesos, crea gran carga procesal para nuestros operadores de justicia.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación, se desarrolló en mérito al análisis de las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla, provincia del Callao.

1.2.2 Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación, estudió las sentencias sobre los procesos laborales por invalidez de los contratos administrativos de servicios, seguidos por los obreros municipales contra la Municipalidad Distrital de Ventanilla, durante el año 2020.

1.2.3 Delimitación social

El presente trabajo de investigación, se realizó con el grupo social objeto de estudio que son los obreros municipales quienes desarrollan actividades de limpieza pública y seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

1.2.4 Delimitación conceptual

El presente trabajo abarcó aspectos conceptuales sobre regímenes laborales de la actividad privada, el régimen laboral de los obreros municipales, los derechos laborales de los obreros municipales y demás legislaciones laborales.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera la contratación de obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la contratación de los obreros bajo el régimen D.L. N°1057 afecta el reconocimiento de su relación laboral en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?
- b) ¿De qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho a la estabilidad laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?
- c) ¿De qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho al reconocimiento y pago de beneficios sociales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación social

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye con el cumplimiento de sus derechos laborales.

Todo esto, con la intención de que se corrijan estas malas prácticas en la administración pública, debido a que esta situación afecta enormemente a los obreros municipales, ya que no gozan satisfactoriamente de todos sus derechos laborales que por su régimen laboral se les debería otorgar, así como las demás normas complementarias para estos casos.

Principalmente lo obreros municipales no gozan de una estabilidad laboral estando en la incertidumbre de ser despedidos en cualquier momento y al final no poder afrontar un proceso judicial por que ello conlleva disponer de solvencia económica y tiempo, recursos que la mayoría de los obreros municipales no dispone.

Entonces, si se quiere corregir de alguna forma esta situación, es necesario que estos temas de vulneración de derechos laborales se han tocados y estudiados, para así en conjunto buscar posibles soluciones, con el fin de lograr el bienestar colectivo. Porque como ya se mencionó anteriormente esta situación no solo afecta a los obreros municipales sino también al aparato estatal que destina recursos para también afrontar los procesos judiciales, así mismo, el aparato judicial que se ve sobre cargado en sus actividades por estos procesos laborales.

Que, tomando en cuenta estos puntos y el grado de afectación que significa, no podemos ser ajenos a este problema tan grave y latente en nuestra realidad actual.

1.4.2 Justificación teórica

La presente investigación se realizó con el propósito de hacer una reflexión acerca de los regímenes laborales que tiene actualmente nuestro país, en especial para el caso de los obreros municipales que es nuestra materia de estudio y así generar

debate académico – jurídico acerca de que, si bien tenemos señalados los distintos regímenes laborales para cada tipo de trabajador, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de cada uno de ellos, porque estos no se vienen aplicando correctamente.

Que, de esta manera se tuvo como objetivo aportar conocimiento al derecho, mediante el análisis, estudio y debate de este problema y a partir de ello establecer medidas de protección para los obreros municipales, para el cumplimiento respectivo de sus derechos laborales, medidas que permitan garantizar el ejercicio y goce de todos los derechos que nuestro ordenamiento jurídico les otorga.

Estas posibles medidas de protección obtenidas gracias al estudio y debate del problema, podrían formar parte en un futuro de nuestra legislación peruana y de esta manera contribuir a la prevención de que más obreros no sigan siendo víctimas de contrataciones indebidas, vulnerándose así sus derechos.

1.4.3 Justificación metodológica

Que, la presente investigación se justifica metodológicamente respecto de la formulación de un instrumento de recolección de datos denominado “Ficha de cotejo”, cuya validación tiene la finalidad de que sea útil para futuras investigaciones similares.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Identificar de qué manera la contratación de los obreros bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el reconocimiento de su relación laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.
- b) Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho a la estabilidad laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.
- c) Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. 1057 afecta su derecho al reconocimiento y pago de los beneficios sociales en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Honorato (2016), con su tesis “Contratos Temporarios de la Administración Pública. Universidad Privada Siglo XXI de Argentina”, para la obtención del título de abogado. La contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057, es una de las variables de la investigación que se relaciona con el antecedente puesto que trata también de los contratos temporarios en la administración pública. Se tiene como objetivo general de investigación: determinar si existe una desnaturalización de los contratos temporarios para el ejercicio de funciones permanente, analizar su situación jurídica y protección frente al despido arbitrario y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: analizar el concepto de estabilidad constitucional, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Nacional, para los agentes público y explicar la desnaturalización del objeto de los contratos temporarios encubriendo funciones permanentes. El tipo de estudio utilizado en el antecedente es el método descriptivo, la estrategia metodológica que se aplicó es la cualitativa, para la técnica de recolección de datos se utilizó la observación de datos o documentos y bibliografía, teniendo como población y muestra a los trabajadores de la administración pública de la provincia de Mendoza y del estado. Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: los trabajadores contratados y que mantienen una relación de dependencia con el estado, deben de gozar de todos sus derechos que tienen como trabajadores y además de ello

también debe de respetarse su dignidad humana. El estado está obligado a que estos derechos se cumplan e intervenir cuando existan desigualdades aunado a ello buscar proteger al más débil de la relación jurídica que es en estos casos los trabajadores.

Quiloango (2014), con su tesis titulada: “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.”, para la obtención del título de abogado, por la Universidad Central del Ecuador. En ella se tuvo como objetivo establecer de manera responsable la existencia jurídica de la estabilidad laboral como un derecho social, proyectando de manera concreta la situación real de los trabajadores frente a los derechos consagrados por la Constitución de la República y otras normas relacionadas con la materia. Se empleó el método analítico y de campo, utilizando fichas de observación y cotejo. El autor concluye que, en el Ecuador se tiene una estabilidad legal; es decir, que la ley ha preceptuado ciertas normas de protección al trabajador, como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo, una estabilidad mínima de un año a ciertas clases de contratos, que cumplan con el requisito de que su actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, y este contrato puede ser celebrado por tiempo fijo o por tiempo indefinido. De tal forma que el fundamento económico de la estabilidad radica en el interés del trabajador para lograr la seguridad económica y social, presente y futura, para lo cual mientras pertenece a la población económicamente activa, cuenta como renta fundamental y generalmente única al salario, el cual depende de su permanencia en el trabajo. En ese sentido, el trabajador necesita de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le otorga un mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción aumenta

notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general, todo esto viene dado por un fundamento jurídico que es el más importante, porque se requiere de una norma positiva que garantice y proteja la institución de la estabilidad laboral; de tal forma que, para que todos los ciudadanos se sometan a ella, no solo es necesario que se consagre el derecho, sino que se requiere su cabal aplicación. Si bien nuestro Código del Trabajo, establece ciertas normas de estabilidad absoluta, como, por ejemplo, la prohibición de despedir a la mujer embarazada, o a quien se halla cumpliendo el servicio militar, etc., esto en la realidad no siempre se respeta; es decir, no se cumple dicha estabilidad, ya que lo que ocurre en el diario vivir no es precisamente el reintegrar al trabajador despedido como lo manda la ley, sino reconocerle una ínfima indemnización por despido intempestivo.

2.1.2 Nacionales

Mendoza (2019), desarrollo la tesis: “Los Contratos Administrativos de Servicios, como efecto de la Vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la administración pública peruana”. Universidad Nacional del Antiplano, para la obtención del grado de Doctoris Scientiae en Derecho. Se tuvo como objetivo general de investigación: Determinar si la desnaturalización incurrida en el modalidad especial de los contratos administrativos de servicios, es el efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: Describir si la inadecuada política gubernamental en materia laboral a través de la implantación de modalidades especiales de contratación vulnera los derechos laborales de los

trabajadores de la administración pública peruana e Identificar los casos de discriminación de los derechos laborales como consecuencia de la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, en la administración pública peruana. El diseño metodológico del antecedente es dogmático jurídica, doctrinal, teórica, analítico retrospectiva, tipo de investigación cualitativa, para la técnica de recolección de datos se utilizó la técnica de la observación IN SITU, la investigación documental o análisis de contenido, recogiendo los datos de las fuentes propias de las entidades materia de investigación, como planillas, contratos, entre otros, la población está constituida por los libros, tesis, ponencias, sistematizaciones y otros documentos institucionales relacionados con la investigación y al no contar con un marco poblacional, el tamaño de la muestra se determinó empleando el criterio de punto de saturación (muestreo teórico). Las conclusiones del antecedente mencionan que por su naturaleza los contratos administrativos de servicios, pueden ser renovados las veces que el funcionario público lo requiera o en su defecto comunicar al trabajador con cinco días de anticipación la no renovación del mismo, lo cual significa que los funcionarios públicos cometen arbitrariedades y abusos, contra los derechos laborales de los trabajadores y hasta en algunos casos las trabajadoras de la administración pública, se han visto condicionados para la renovación de respectivos contratos administrativos de servicios, siendo víctimas de acoso y hostigamiento sexual, por tales motivos es que los contratos administrativos de servicios deben ser eliminados puesto que vulnera los principios de continuidad de las relaciones laborales, el principio de la primacía de la realidad, entre otros.

Sandoval & Yslado (2019), desarrollo la tesis: La Desnaturalización de los Contratos del Personal Obrero de La Municipalidad Provincial del Santa 2018. Universidad Nacional del Santa, para la obtención del título de Abogado. La Contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 es una de las variables de la investigación que se relaciona con el antecedente puesto que trata también sobre los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa. Se tuvo como objetivo general de investigación: Determinar, los efectos de la desnaturalización de los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa -Chimbote, en el año 2018 y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: Identificar los efectos de la desnaturalización de los contratos del personal obrero, en la Municipalidad Provincial del Santa — Chimbote, en el año 2018 y analizar la doctrina de la desnaturalización de los contratos del personal obrero, en la Municipalidad Provincial del Santa — Chimbote, en el año 2018. El método general empleado en la investigación es el método dogmático, sociológico y como método propio de la investigación jurídica, el método descriptivo, método inductivo – deductivo, diseño de la investigación descriptivo – no experimental, para la técnica de recolección de datos se utilizó la técnica de observación, recopilación documentaria, técnica de fichaje, técnica de análisis de contenido, teniendo como población los procesos judiciales en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa y como muestra se utilizó el procedimiento probabilísticos. Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: de la revisión de las sentencias de primera y segunda instancia, se evidencia que efectivamente existe una desnaturalización de los contratos que se les implemento a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, lo que ha provocado

una masiva reincorporación de los trabajadores a plazo indeterminado y bajo el régimen privado D.L. N° 728. Se concluye también que esta mala praxis de contratación de los obreros bajo contratos administrativos de servicios y locación de servicios, es una práctica recurrente de la Municipalidad Provincial del Santa.

Palomino (2016), desarrollo la tesis: Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la Aplicación del Régimen Especial CAS al Personal de La Municipalidad Provincial de Trujillo, 2016. Universidad Nacional de Trujillo, para la obtención del grado de Maestra en Derecho. La Contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 es una de las variables de la investigación que se relaciona con el antecedente puesto que trata también la Aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El antecedente tiene como objetivo general de investigación: Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del D.L. N° 1057 y su reglamento denominado Régimen de contratación administrativa de servicios y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: analizar los alcances jurídicos del D.L. N° 1057 y su reglamento (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) y analizar las repercusiones económicas al presupuesto de la comuna trujillana, en este primer año de implementación del Régimen de contratación administrativa de servicios. El diseño de metodológico usado es el método deductivo y método hermenéutico, para la técnica de recolección de datos se utilizó la técnica documentaria o bibliográfica, técnicas de internet, observación y evaluación, teniendo como población a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo y como muestra se tomará en cuenta la encuesta realizada a 232

servidores de la Municipalidad Provincial de Trujillo y un total de 200 planillas de los trabajadores de la misma entidad pública. Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: los efectos jurídicos producidos por la implementación de los contratos administrativos de servicios, en los servidores públicos dependientes de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son de gran relevancia, puesto que significa un reconocimiento parcial de los derechos laborales a favor de ellos, sin embargo resultan insuficientes, aunado a ello la aplicación de este régimen laboral ha significado un gran impacto económico al tesoro público.

Morales (2016), desarrollo la tesis: Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo, para la obtención del título profesional de abogado. El cumplimiento de los derechos laborales de los obreros municipales es una de las variables de la investigación que se relaciona con el antecedente puesto que trata también la situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios. La descripción del problema del antecedente se centra en analizar la situación jurídica de los obreros municipales y la vulneración a sus derechos laborales al ser contratados bajo los contratos administrativos de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo 2016, lo que ha ocasionado que los obreros municipales se encuentren sujetos a regímenes laborales injustos con derechos laborales reducidos y que no puedan gozar de derechos tales como: la compensación por tiempo de servicios, estabilidad laboral y la compensación por horas extras. El antecedente tiene como objetivo general de investigación: analizar la situación jurídica de los obreros que son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del contrato administrativo de servicios en la

Municipalidad Metropolitana de Lima y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: describir el rol del estado frente a la transgresión de derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el contrato administrativo de servicios y determinar la percepción de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima frente a la afectación del derecho a la compensación por tiempo de servicios en el contrato administrativo de servicios. El diseño de investigación del antecedente es cualitativa, método teoría fundamentada, para la técnica de recolección de datos se utilizó las entrevistas, análisis de registro documental y encuestas, teniendo como población a 150 trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima y como muestra ha seleccionado a 10 trabajadores obreros y entrevistas realizadas a la Procuraduría Pública, especialistas judiciales y jueces en derecho laboral. Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: existe una afectación a los derechos laborales de los servidores públicos que tienen la condición de obreros, derechos tales como la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios y el pago por horas extras, debido a que los funcionarios públicos contratan de manera indebida a los obreros imponiéndoles contratos administrativos de servicios ajenos a su régimen laboral, asimismo se concluye que el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, no cumple su objetivo principal que es fiscalizar los contratos laborales que acrediten afectación a los derechos de los trabajadores.

Huamali (2017), desarrollo la tesis: El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina. Universidad Cesar Vallejo, para

la obtención del título profesional de abogado. El cumplimiento de los derechos laborales de los obreros municipales es una de las variables de la investigación que se relaciona con el antecedente puesto que trata también del reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo. El antecedente tiene como objetivo general de investigación: describir como se viene dando el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la Municipalidad de La Molina, 2017 y como objetivos específicos que se relacionan con las variables de la investigación, los siguientes: describir como se viene dando la estabilidad laboral bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017 y describir como se vienen dando los beneficios sociales bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N° 728 de los obreros choferes de serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017. El diseño de investigación del antecedente es no experimental transeccional descriptivo, el enfoque que se aplicó es la cuantitativa, para la técnica de recolección de datos se utilizó el cuestionario como parte elemental de la investigación, teniendo como población a 100 choferes obreros de la municipalidad de La Molina y muestra obtenida fue 29.79 redondeando así se obtendría una muestra de 30 elementos. Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: que los obreros municipales en su calidad de choferes de serenazgo se encuentran descontentos frente a su estabilidad laboral y con respecto a sus beneficios sociales, debido a que no se les contrata de acuerdo al régimen que les corresponde, mientras que los obreros municipales que han ganado su reconocimiento laboral a plazo indeterminado a través de un proceso judicial, gozan de una estabilidad laboral y

además disfrutan de los beneficios sociales que les otorga el régimen de la actividad privada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La contratación de los obreros municipales

2.2.1.1 Los contratos de trabajo

Precisaremos algunas nociones acerca del contrato de trabajo, por diversos autores:

Cabanellas citado por Arévalo (2016), menciona: "... el trabajador que brinda su servicio a cambio de una retribución de carácter económico, las actividades que realiza el trabajador pueden ser industriales, mercantiles o agrícolas".

Sin embargo, Arévalo (2016), dice que, más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por finalidad la prestación permanente de servicios y con carácter económico y por el cual una de las partes brinda una remuneración económica a cambio de beneficiarse del servicio realizado por el trabajador dependiente, mismo que se encuentra bajo la subordinación y dependencia del empleador.

Podemos diferir entonces del autor que contrato de trabajo es el servicio prestado por el trabajador a cambio de una retribución económica o recompensa y que se encuentra sujeta a una dependencia hacia su empleador. Gomez, citado por Arévalo (2016), considera que:

(...) se puede entender al contrato de trabajo como un convenio que tiene protección fundamental, donde el trabajador se encuentra en una situación de dependencia respecto a su empleador o empleadores a cambio de un salario o retribución económica que también se considera una protección fundamental. (p. 133)

El autor en este caso no solo menciona que el contrato de trabajo significa una relación de subordinación y dependencia sino también menciona que el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental hacia el trabajador respecto a su empleador producto de la relación jurídica laboral.

Martinez Vivot a decir del citado (Arévalo, 2016), define al contrato de trabajo de la siguiente manera:

El contrato de trabajo es aquel que trata las relaciones o vinculaciones entre las partes que se comprometen, donde se plasman las obligaciones y derechos del trabajador, que se encontrará bajo la dependencia de su empleador y por las actividades laborales que realice se le retribuirá una compensación económica, el trabajador se encontrará sujeto a las condiciones laborales establecidas, por las leyes o las convenciones de trabajo y quienes dirigen u organizan ese trabajo, dentro del marco del orden público laboral. (p. 132)

En este caso el autor menciona efectivamente que el contrato de trabajo significa una situación de dependencia y subordinación por parte del

trabajador hacia su empleador, por la prestación de un servicio a cambio de una retribución económica, además de ello señala que las condiciones establecidas en el contrato deben encuadrarse a los límites del orden público laboral, a las leyes y/o convenios de trabajo.

2.2.1.2 Aspecto histórico

El derecho del trabajo surge del desprendimiento del derecho civil y además fue producto de varios hechos de la historia como la Revolución Industrial en el ámbito económico y la Revolución Francesa en el ámbito de las ideologías políticas y jurídicas.

Con el surgimiento de la industria y las nuevas relaciones de trabajo se ha ido buscando la manera de encuadrar jurídicamente esta nueva relación laboral, inicialmente las relaciones laborales se encontraban inmersas dentro del espacio del derecho civil, sin embargo el derecho civil ante un conflicto producto de la relación jurídica no consideraba aspectos tales como la situación económica y social del trabajador, simplemente se trataba de dos personas en igualdad de condiciones, situación que vulneraba el derecho de los trabajadores,

Por tales circunstancias surge la necesidad de crear una nueva figura jurídica el contrato de trabajo como institución básica del derecho del trabajo, que regulará la contratación del trabajador por parte del empleador, teniendo como elementos fundamentales la subordinación y la dependencia.

A decir de Reynoso (2011) en el Derecho Romano existían tres modalidades contractuales:

La locatio conductio rei (o arrendamiento de una cosa), la locatio conductio operarum (arrendamiento de servicios) y la locatio conductio operis (arrendamiento de obra), siendo el arrendamiento de servicios la que más se asemeja a lo que hoy conocemos como la prestación de servicios y el arrendamiento de obra, ayudando al surgimiento del contrato de trabajo. (p.135)

Posteriormente surge el Código Napoleón de 1804, donde se trataría el tema de “arrendamiento de servicio” de los domésticos y obreros, lo que en el derecho romano era conocido como el locatio conductio operarum, este código se caracteriza particularmente por establecer en sus contratos la duración del mismo y en el caso de que no haya sido señalado el término del contrato este podría ser disuelto en cualquier momento, lo cual dio lugar a incluir en la duración del contrato el tiempo indeterminado, dando la posibilidad al trabajador de desvincularse de su empleador en cualquier momento, puesto que también se debía de considerar su libertad de trabajo. Cabe mencionar también que muchos países durante el siglo XIX han tomado como ejemplo los principios del Código Napoleón para la creación de sus códigos civiles.

2.2.1.3 El contrato en nuestra legislación

El contrato constituye un acto jurídico, en consideración a ello debemos señalar que nuestro código civil en el artículo 140° establece que el acto jurídico es la manifestación de voluntad de las partes con el fin de crear,

regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas, entonces podemos decir que el contrato de trabajo es la prestación personal de servicios por parte del trabajador hacia su empleador con el fin de crear un relación laboral y las condiciones de dicho contrato de trabajo deben de fijarse dentro del marco legal establecido, de no ser así podría ser sujeto a casuales de nulidad, que el mismo código civil contempla.

Rendon (2000) citado por Arévalo (2016) dice que “(...) el objeto del contrato consiste, para el trabajador en brindar su fuerza de trabajo y para el empleador en el pago respectivo por ese servicio, obligación que es referida como contraprestación.” (p. 133)

2.2.1.4 Decreto Legislativo N° 728 – ley de productividad y competitividad laboral

A. Antecedentes.

- 1) Decreto Legislativo N° 728: Ley de Fomento del Empleo.
- 2) Decreto Supremo N° 002-97-TR (27-03-97): Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral.
- 3) Decreto Supremo N° 003-97-TR (27-03-97): Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4) Decreto Supremo N° 005-95-TR (18-08-95): Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

B. Nociones generales

El D.L. N° 728, régimen de la actividad privada se rige por la ley de fomento del empleo, misma que fue promulgada el 08 de

noviembre de 1991, este contrato se caracteriza principalmente por encontrarse en una relación de dependencia y subordinación, teniendo como regla general el contrato a plazo indeterminado y la excepción es la temporalidad. Este régimen tiene la finalidad de brindar igualdad de oportunidades de empleo a todos los ciudadanos, acceder a una ocupación que los proteja del desempleo.

El D.L. N° 728 - La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, podemos inferir de la norma antes citada que se concentra en incentivar el crecimiento de los trabajadores en el ámbito laboral en que se desempeñan y asimismo busca garantizar que se cumplan todos los derechos de los trabajadores que nuestra constitución establece frente a su empleador, la norma tiene como principios de base que el trabajo debe ser libre y personal, donde exista una dependencia del trabajador frente a su empleador y que haya una remuneración económica por el trabajo realizado.

C. Características

Esta norma se caracteriza por pertenecer al ámbito del sector público, que busca regular la relación laboral del trabajador frente a su empleador, sin embargo, este régimen ha sido introducido al sector público es así que en la actualidad existente muchos gobiernos regionales y locales que contratan a sus empleados y funcionarios bajo el régimen público y en el caso de sus obreros bajo el régimen laboral privado.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.L. N° 728, menciona en su artículo 5° que la contratación bajo este régimen solo permite que los servicios brindados por el trabajador sean de forma personal y directa, aunado a ello este régimen se caracteriza por señalar que, en toda prestación de servicio remunerado y subordinado, se sobreentiende la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para Carrasco & Torres (2006) hay dos tipos de contratos de trabajo respecto a su duración, estos son: los contratos a plazo determinado y a plazo indeterminado. Como concuerda Oordt (2018), los primeros son conocidos también como contratos sujetos a modalidad, se caracterizan por fijar una fecha de culminación, estos contratos deberán celebrarse por escrito y en los casos que la ley lo permita, los trabajadores sujetos a esta modalidad también gozan del derecho a la protección contra el despido arbitrario en el caso de que fueran víctimas de despidos sin causa justificada por parte de sus empleadores.

D. El régimen laboral aplicable a los obreros municipales

La administración pública, ha realizado varios cambios respecto al régimen laboral aplicable para los trabajadores que pertenecen al sector público, se debe señalar que la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, misma que entro en vigencia en el mes de mayo del año 2003, específicamente en artículo 37° señala que

los obreros que brinden su servicio a los gobiernos locales, deberán estar sujetos al régimen de la actividad privada esto es, el D.L. N° 728, correspondiéndoles en este caso todos los beneficios que este régimen otorga a los trabajadores.

Sin embargo, en muchos gobiernos locales en especial en la Municipalidad Distrital de Ventanilla esto no se viene aplicando correctamente, ya que muchos de los obreros municipales en la actualidad están siendo contratados bajo contratos administrativos de servicios, lo cual es una clara vulneración a sus derechos laborales.

2.2.1.5 *Sujetos del contrato de trabajo*

Los sujetos del derecho del trabajo, se adquiere tal condición desde el momento en que nace la relación de trabajo, el trabajador en ese instante goza de la protección del derecho de trabajo, de igual forma el empleador o patrón que también es sujeto del derecho de trabajo.

A. El trabajador

Es aquella persona natural que prestará su servicio empleando su esfuerzo físico o intelectual a favor de su empleador, quién puede ser una persona física o jurídica a cambio de una remuneración económica y que además se encuentra en una relación de dependencia.

Arévalo (2016) clasifica a los trabajadores de acuerdo a las funciones que desempeñan, para efectos de la investigación resaltaremos los más relevantes.

- 1) Empleados: son aquellas personas que realizan labores donde prevalece el trabajo intelectual.
- 2) Trabajadores obreros: son aquellas personas que realizan labores donde predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción.

B. El empleador

El empleador es la persona física o jurídica, con o sin fines de lucro de naturaleza privada o pública a favor de quién el trabajador pone a disposición su esfuerzo físico o intelectual. Por otro lado podemos señalar que el empleador inicialmente era conocido como el patrón, teniendo el siguiente significado: y por patrón se entiende la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos, según explica Gomez (2012).

2.2.1.6 Elementos de los contratos de trabajo

Según Arevalo (2016), los elementos de los contratos de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

- a) Elementos generales: son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratación cualquiera sea su naturaleza, su ausencia podría causar la invalidez del contrato.
- b) Elementos esenciales: son aquellas indispensables para la existencia del contrato de trabajo, la doctrina señala a estos elementos: la prestación personal, subordinación y la remuneración.

- c) Los elementos típicos: son aquellas cuya presentación no es indispensable pero que ayuda a distinguirse de otros contratos de la misma naturaleza, siendo estos los elementos: la duración de la relación laboral, la duración de la jornada laboral, el número de empleos y el lugar de trabajo.

Los elementos de los contratos de trabajo constituyen las bases sobre las cuales se establezcan las condiciones de trabajo, mismas que deberán ser señaladas en concordancia a nuestro ordenamiento jurídico y además de acuerdo a sus elementos típicos se diferenciará de otros contratos que tengan la misma naturaleza lo que posteriormente ayudará al trabajador a gozar de determinados beneficios sociales que por su carácter laboral les corresponde.

2.2.1.7 Clasificación de los contratos

Estos se pueden clasificar:

A. Contratos a plazo indeterminado y contratos a plazo determinado

El caso del contrato a plazo indeterminado, quiere decir que si el empleador al momento de celebrarse el trabajo no establece una fecha de termino del mismo, una vez culminado el periodo de prueba que es de tres meses el trabajador habrá ganado el derecho a no ser despedido arbitrariamente.

El caso de los contratos a plazo determinado, llamados también contratos sujetos a modalidad se caracterizan por que al momento de su celebración las partes acordaran la fecha de culminación de este

contrato, sin embargo se debe mencionar que este tipo de contratos ha venido siendo utilizado indebidamente precarizando la situación laboral de los trabajadores, lo cual no es concordante con nuestra constitución política puesto que ahí se señala el fomento del trabajo decente, en tal sentido debe entenderse al contrato a plazo indeterminado como la regla general y a los contratos modales como la excepción, señalaremos la clasificación de los contratos modales de acuerdo al Texto Único Ordenado del D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.:

1) Contratos de naturaleza temporal

- ✓ Contratos por inicio o lanzamiento de nuestra actividad
- ✓ Contratos por necesidad de mercado
- ✓ Contratos por reconversión empresarial

2) Contratos de naturaleza accidental

- ✓ Contrato ocasional
- ✓ Contrato de suplencia.
- ✓ Contrato de emergencia.

3) Contratos para obra o servicio

- ✓ Contrato específico.
- ✓ Contrato intermitente
- ✓ Contratos de temporada

B. Los contratos a tiempo completo y contrato a tiempo parcial

La jornada laboral legal del trabajador es de 8 horas diarias y 48 horas semanales esto son los contratos a tiempo completo, en el caso de los contratos a tiempo parcial los trabajadores no cumplen la jornada ordinaria, estos trabajan por un periodo de 4 horas, logicamente los trabajadores de tiempo parcial no gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores que cumplen la jornada ordinaria.

2.2.2 Naturaleza de las actividades de los obreros municipales

2.2.2.1 Los obreros en la administración pública

La administración pública esta conformada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que brindan sus servicios a la entidad municipal, correspondiendo a cada entidad y haciendo uso de su autonomia administrativa, organizarse de acuerdo a sus necesidades y el presupuesto que disponen. Entonces se difiere que los obreros municipales son aquellos trabajadores que realizan labores netamente operativas que requieren de esfuerzo físico y estas actividades son de carácter permanente dentro de la entidad, por el contrario los empleados públicos son los que realizan actividades administrativas.

Al respecto la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 en el artículo 37° menciona: “los funcionarios y empleados deben ser contratados bajo el régimen laboral general, mientras que a los obreros les corresponde el régimen de la actividad privada. Debiéndoles otorgar todos los derechos que este régimen contempla para los obreros” (Congreso de la República del Perú, 2003).

El régimen de la administración pública, nos menciona que los funcionarios y empleados están sujetos al D.L. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su reglamento y en el caso de los obreros estos están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es el D.L. N° 728.

2.2.2.2 *Características de las actividades de los obreros municipales*

Se entiende por obrero a aquel trabajador que realiza actividades de forma manual, donde se requiere el empleo del esfuerzo físico, Cabanellas (1981) define al obrero como el “(...) trabajador manual retribuido” (p. 278). Del concepto referido por el autor podemos decir entonces que los obreros se caracterizan primordialmente por desarrollar actividades de forma manual donde predomina el esfuerzo físico más no el intelectual.

En la administración pública los obreros son servidores públicos, mismos que como ya señalamos deben de ser contratados por el régimen de la actividad privada – D.L. N° 728 ya que así lo establece La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 específicamente en su artículo 37°, los trabajadores que son considerados como obreros municipales son aquellos que realizan sus actividades de forma operativas y manuales, en favor de la entidad pública, como, por ejemplo:

- a) El personal de limpieza
- b) Los choferes,
- c) El personal de seguridad,
- d) Jardineros,

e) Mecánicos,

f) etc.

En el presente caso materia de investigación, los obreros de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, son trabajadores que realizan actividades en calidad de choferes de serenazgo, personal de serenazgo, limpieza pública y áreas verdes, por lo mismo se les debe de contratar de acuerdo al régimen laboral correspondiente, sin embargo, en la práctica esto no se está cumpliendo ya que los obreros municipales se encuentran bajo contratos administrativos de servicios, lo cual no corresponde puesto que este tipo de contratos está implementado para los empleados, mismo que realizan actividades de carácter administrativo o de dirección.

Finalmente pasaremos a señalar que normas regulan las actividades laborales de los obreros municipales y que dicen las diferentes jurisprudencias respecto a este tema.

2.2.2.3 Normas que regulan las actividades laborales de los obreros municipales

Por su parte el Decreto Supremo N° 017-2017-TR, que aprueba El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, específicamente en el artículo 5° señala que actividades son consideradas desarrolladas por los obreros municipales en los términos siguientes:

- 1) La limpieza pública que comprende el barrido de las vías públicas, lavado de calles, locales y plazas públicas, recolección, reciclaje,

transporte, entre otros

- 2) Áreas verdes que comprende el mantenimiento de parques y jardines, áreas comunes y recreación, ambientación de áreas verdes, fumigación, entre otros.
- 3) Seguridad ciudadana que comprende la vigilancia y protección vecinal, mantenimiento del orden de la comunidad, fiscalización de locales y transporte, entre otros.

Por lo descrito anteriormente, se entiende que los obreros municipales deberían ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y esto es concordante con las diferentes jurisprudencias y normas que a continuación se señala:

La Sentencia contenida en el expediente N° 2606-2003-AA/TC, en el presente caso el recurrente solicita la inaplicación del memorando N° 079-2003/MPS-OADM-UPER, además solicita su reposición en el mismo cargo que venía laborando hasta antes de su cese misma que manifiesta fue de forma arbitraria, el recurrente laboraba en la Municipalidad Provincial de Sullana como jardinero, además el recurrente señala que se encuentra sujeto bajo la modalidad de servicios no personales, en los fundamentos del fallo del tribunal señalan lo siguiente:

- 1) Que, de acuerdo al fallo del mismo Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 1998-2003-AA/TC, el colegiado había concluido que las actividades de jardinero y personal de

limpieza eran propias de la municipalidad y que además son actividades que tienen la particularidad de ser permanente.

- 2) Que, el recurrente al demostrar el vínculo laboral con la entidad municipal en calidad de obrero por prestar inicialmente sus servicios como jardinero y posterior como personal de limpieza, en tal sentido el colegiado decide declarar fundada su petición por las consideraciones señaladas.

En la sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 00180-2011-AA/TC, el recurrente solicitó se le reincorpore en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de su cese o despido, como obrero en calidad de chofer de maquinaria pesada, por considerar que ha sido víctima de un despido incausado, al respecto el tribunal señala que debía demostrarse si existe o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado y de ser así, la municipalidad solo podía despedir al obrero por la comisión de una falta grave o capacidad laboral.

El tribunal anteriormente en la sentencia contenida en el expediente N° 1944-2002-AA/TC, menciona que en caso de discordancia entre lo que se encuentra en los documentos y lo que sucede en los hechos prácticos debe de prevalecer lo que sucede en el terreno de los hechos, puesto que debe aplicarse el principio de primacía de la realidad que además se encuentra dentro nuestro ordenamiento jurídico. En tal sentido, al comprobarse que el recurrente habría prestado servicios de forma ininterrumpida desde enero de 2009 hasta el mes de diciembre de 2010 y que las actividades que realizó como chofer de maquinaria pesada no

son de carácter temporal sino más bien permanente y por lo mismo no corresponde ser contratado bajo contratos modales, se advierte que el trabajador presto servicios bajo un contrato a plazo indeterminado, en tal sentido se configura el despido incausado por parte de la municipalidad en perjuicio del trabajador.

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral realizado el 8 y 9 de mayo de 2014 en la ciudad de Lima acordó por unanimidad que son competentes los jueces laborales para conocer los procesos ordinarios o abreviados de materia laboral, esto debido a que de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, por tales razones no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al órgano jurisdiccional.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la casación laboral N° 7945-2014- Cusco, en el fundamento 4 de dicha casación consideran que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el D.L. N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad laboral, la misma que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en ningún caso deberían ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Asimismo, la Ley N° 30889 – Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales,

promulgada en el año 2018, indica en su único artículo que los obreros municipales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, sino más que estos se rigen por el régimen laboral privado – D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.3 Regímenes laborales en la administración pública

2.2.3.1 Antecedentes

La administración pública en nuestro país tuvo sus inicios en la colonia, en el primer gobierno del Mariscal Ramón Castilla del año 1845 al 1851, se aprueba el primer presupuesto de la república, se promulga el Código Civil, la ley de Organización Interior, la ley de Ministerios que reconoce los derechos de los empleados públicos y aprueba la Ley de Cesantía y Jubilación. Estas leyes fueron dadas cuando empiezan a instalarse oficinas públicas al interior del país, como acaso dice Beltrán (2013).

Durante el gobierno de José Pardo y Barreda, se dictó la Ley N° 2760, que declararían inembargables los sueldos, salarios y pensiones de los empleados públicos, ni de los obreros, artesanos y jornaleros. La constitución de 1920 estableció que ningún trabajador debía de gozar de dos sueldos por parte del estado, esto era aplicable para todos los trabajadores independientemente a la actividad que realicen, en el año 1931 se emitió el D.L. N° 7455 ley que señalaba la estabilidad o permanencia laboral en los puestos o cargos públicos señalando también las posibles razones para una separación del cargo, la Ley N° 8801 esta norma se dictó durante el gobierno del General Odría, norma que crea la

Dirección General de Escalafón, posteriormente se crea Dirección General de Servicio Civil

Durante el gobierno del General Manuel Odría en el año 1950, se estableció la primera norma que trataría de manera integral la Carrera Administrativa a través de la Ley N° 11377 – Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, donde se clasifica a los trabajadores en tres categorías: oficiales, auxiliares y ayudantes, estableciéndose además nueve niveles por cada una de ellas, se define también cuatros clases de empleados: de carrera, por contratos, adscritos y personal del servicio interno.

El D.L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa de Servicios, surge en el año 1984 durante el gobierno del arquitecto Fernando Belaunde Terry, esta norma recoge los principios y modelos señalados en el Decreto Ley N° 11377 que le antecede, configurándose una nueva y única clasificación para todas las entidades públicas, la cual comprende 14 niveles y 3 grupos ocupacionales los profesionales, técnicos y auxiliares, asimismo se señaló el mérito y el tiempo de servicio como factores para el ascenso a la carrera pública.

2.2.3.2 Régimen público

Las dos grandes normas utilizadas por el estado para la contratación del personal son: el D.L. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y por otro lado la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, que detallare a continuación:

A. Decreto Legislativo N° 276 – ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público

La carrera administrativa debe ser comprendida como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan, el ingreso, los derechos y deberes de los servidores públicos, además de ello se establece que las actividades realizadas por los servidores públicos en favor de la administración pública son de carácter estable y permanente. Los principios rectores de la administración pública son: la igualdad de oportunidades, la estabilidad, garantía del nivel adquirido, retribución justa y equitativa.

La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles clasificados de acuerdo a su formación, capacitación o experiencia reconocida de la siguiente manera:

- 1) Grupos profesionales (servidores públicos con título profesional grado académico reconocido).
- 2) Grupo técnico (servidores de formación superior o estudios universitarios incompletos).
- 3) Grupos auxiliares (servidores con o sin instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo).

El D.L. N° 276, establece que para ocupar un cargo de servidor de carrera o servidor contratado este debe ser alcanzado mediante concurso, posterior a ello el ganador será incorporado mediante una resolución de nombramiento o contrato según sea el caso. El término

de la carrera administrativa tiene lugar por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo o destitución.

Actualmente muchos de los trabajadores que se encuentran bajo este régimen laboral se encuentran limitados de poder ascender a otros cargos donde puedan gozar de una mejor remuneración y esto es debido a que la administración pública viene contratando a trabajadores ajenos a la carrera administrativa bajo otras modalidades contractuales, ajenos a la administración públicas como son los contratos de servicios no personales, lo cual genera todo un desorden en la administración pública.

B. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

La Ley Marco tiene como propósito fijar los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al estado de derecho, con la implementación de la Ley N° 28175 – Ley Marco los funcionarios públicos se clasificaron de la siguiente manera:

- a) Funcionario por elección popular directa y universal o confianza política originaria (presidente y vicepresidente de la república, congresistas, presidentes de región, consejeros, alcaldes y regidores)
- b) Funcionarios por nombramiento y remoción regulada (magistrados del Tribunal Constitucional, presidente de la Corte Suprema y vocales supremos, entre otros)

- c) Funcionario de libre nombramiento y remoción. (ministros, secretarios generales, presidente del directorio, gerentes generales de los gobiernos regionales y locales).

1) En razón de la confianza: empleado de confianza

Se difiere por empleados de confianza, a aquel trabajador que desempeña un cargo de naturaleza técnico o políticos, perteneciente al entorno del funcionario que lo designó, estos trabajadores no pueden exceder el 5% tal como lo señala el artículo 4 numeral 2 de la ley marco, este grupo de trabajadores se caracteriza por tener un contrato naturaleza temporal, se designa o renueva su contrato a voluntad de quien los contrate y no forma parte de la carrera administrativa.

2) Servidor Público

Con la implementación de la Ley N° 28175, de acuerdo a la sentencia del Tribunal Constitucional, señalan que los servidores públicos se distinguen de la siguiente forma:

- a) Directivo superior 2 niveles, es que realiza funciones de dirección.
- b) Ejecutivo 03 niveles, es quien realiza funciones de ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, fiscalización y auditoria.
- c) Especialista 03 niveles, desempeña laborales de ejecución de servicios públicos.

- d) Apoyo de 02 niveles, comprenden los trabajadores de limpieza, mantenimiento, vigilancia y procesamiento de datos y mensajerías.

3) Derechos del Empleado Público

De acuerdo al artículo 15° de la ley marco, se establece que los empleados públicos tienen los siguientes derechos:

- 1) Igualdad de oportunidades.
- 2) Remuneración.
- 3) Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.
- 4) Las demás que le señale la ley marco.

C. El régimen laboral especial del contrato administrativo de servicio

El régimen especial de contratación administrativa de servicio, se encuentra normada por el D.L. N° 1057, promulgada el 27 de junio de 2008. Este régimen se caracteriza por ser un contrato temporal especial, ese régimen laboral surge con la intención de solucionar los problemas que originaron la contratación de servicios no personales.

1) Antecedentes:

- a) Decreto Legislativo N° 1057: contratación administrativa de servicios.

- b) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM: reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- c) Decreto Supremo N° 026-2008-AG
- d) Ley 29289: Ley del Presupuesto Nacional 2009.
- e) Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM: aprueba modelos de contratos administrativos de servicios.

El artículo 4° del D.L. N° 1057; señala que el contrato administrativo de servicios es una modalidad del derecho administrativo y privativo del estado; que se regula por la misma norma y que no se encuentra sujeto a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras que regulan carreras administrativas especiales.

D. Ley de servicio civil N° 30057

La presente norma entro en vigencia el 04 de julio de 2013, nace producto de la necesidad de tratar buscar unificar los regímenes laborales para todos los trabajadores que se encuentren en el sector público ya que como es sabido existe un desorden respecto a este tema, pero esta ley se caracteriza por fijar criterios para el ingreso de algún trabajador al sector público, como son la meritocracia que se materializa a través de los concursos.

La Ley del Servicio tiene por objetivo fijar las reglas pertinentes que ayuden a promover o fomentar un servicio civil basado en la meritocracia, dirigido al ciudadano y la seguridad de los intereses

generales con el propósito que el estado brinde un servicio de calidad, a decir de Lizárraga (2013).

La implementación de este nuevo régimen se llevará a cabo de forma progresiva, sin embargo, en el caso de los servidores que se encuentren dentro del D.L. N° 276 y los trabajadores que están sujetos al D.L. N° 728, el traslado a este nuevo régimen de la Ley N° 30057, el traslado es facultativo, teniendo los trabajadores la facultad de decidir concursar o no para ingresar a esta nueva figura jurídica o mantenerse en el mismo régimen.

2.2.4 La invalidez de los contratos administrativos de servicios

Los contratos administrativos de servicios por su denominación se entienden que es una figura jurídica que se encuentra vinculada con el derecho administrativo y que además relaciona al trabajador con el estado, entonces es la que regula las condiciones para ingresar a la administración pública.

Este régimen laboral regula las relaciones laborales de aquellos trabajadores que se encuentran dentro del sector público y que se encuentran al margen de la carrera pública administrativa – D.L. N° 276.

A decir de Haro (2012), se refiere al proceso que viene realizándose en el Perú desde junio de 2008 respecto a la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios, el mismo que, de acuerdo al D.L. N°1057, que aprueba el denominado contrato administrativo de servicios que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública

Para Quispe (2010) el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y es privativa del estado sujeta al régimen de la actividad pública. No se encuentra sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, como sostiene Zavala (2018).

El contrato administrativo de servicio no se podía aplicar a las normas del derecho laboral, pues por definición y esencia no era un contrato de trabajo; no se generaba una relación laboral sino una relación contractual de prestación de servicios de naturaleza administrativa, como refiere el citado Zavala (2018).

2.2.4.1 Finalidad

El contrato administrativo de servicio tiene como finalidad que los trabajadores que ingresen dentro de la administración pública lo hagan en base a sus capacidades, por lo mismo, en que se establecen en estos casos concursos públicos.

Así lo señala el artículo 1° del D.L. N° 1057, la presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

2.2.4.2 La invalidez de los contratos administrativos de servicios respecto a los obreros

La invalidez de estos contratos da lugar cuando se les impone de manera indebida a los obreros municipales estos contratos, ya que como definimos anteriormente los contratos administrativos

corresponden a aquellos trabajadores que realicen actividades administrativas, más no es aplicable para los obreros municipales ya que ellos realizan trabajos manuales u operativos.

El artículo 37° de la Ley N° 27972, establece que los obreros municipales deben de estar sujetos al régimen de la actividad privada, sin embargo, de manera ilegal las municipalidades a través de sus funcionarios les imponen este tipo de contratos que como ya dijimos le recorta derechos al obrero.

Siendo la estabilidad laboral uno de los más importantes derechos laborales que se les limita a los obreros municipales al momento de imponerle el contrato administrativo ya que estos contratos no gozan de la estabilidad laboral, lo cual genera que estos trabajadores puedan despedirlos en cualquier momento.

2.2.4.3 Casuística relevante respecto a este tema

A. Expediente N° 00030-2018-0-3301-JR-LA-01

En este caso el Señor Timoteo Raynoso Flores interpuso una demanda por reconocimiento de vínculo laboral y otros contra su empleadora la Municipalidad Distrital de Ventanilla, el trabajador realizaba actividades de limpieza mismas que corresponden a un obrero municipal, sin embargo, desde el inicio de la relación laboral se le impuso el contrato administrativo de servicio.

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, señala lo siguiente:

- a) Confirmando la sentencia de fecha 24 de setiembre del 2018, estableció que el demandante prestó servicios para la parte demandada, determinó que la modalidad de contratación utilizada, esto es, los contratos administrativos de servicios que suscribieron resultan inválidos por ser contrarios a lo previsto por nuestro ordenamiento jurídico por cuanto, conforme a los principios de legalidad y especialidad es de aplicación la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N°27972-, que establece que los obreros de las municipalidades se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada. Igualmente, en atención a lo expuesto dispuso el pago de los beneficios económicos reclamados, con la deducción de los pagos realizados.
- b) Se dispuso que la demandada cumpla con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del D.L. N°728.

B. Expediente N° 00066-2018-3301-JR-LA-01

En este caso la señora Teodolinda Vargas Díaz interpuso una demanda por reconocimiento de vínculo laboral y otros contra su empleadora la Municipalidad Distrital de Ventanilla, la trabajadora realizaba actividades relacionadas a la seguridad ciudadana en calidad de serenazgo, lo cual corresponde a un obrero municipal, sin embargo, desde el inicio de la relación laboral se le impuso

inicialmente contratos de carácter civil y posterior a ello contratos administrativos de servicios.

El Juzgado Especializado de Trabajo resolvió lo siguiente:

- a) Se concluye que los contratos administrativos de servicios devienen en inválidos al caso, por cuanto se han celebrado contratos opuestos al ordenamiento jurídico, por lo que esta modalidad deslegitima su propia naturaleza, por fraude a la ley, con lo cual no podría entenderse a plazo determinado, sino por sus propios alcances a plazo indeterminado, en virtud al artículo 4° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b) Ordeno se reconozca a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.

Entonces la jurisprudencia nos muestra que efectivamente existe una invalidez de los contratos administrativos de servicios impuestos a los obreros municipales y por lo mismo es que los operadores de justicia al tomar conocimiento de estas controversias, resuelve en favor del obrero ordenando a las municipalidades que reconozca al obrero en el régimen laboral que el ordenamiento jurídico establece.

2.2.4.4 Criterios establecidos por el tribunal constitucional en los casos de invalidez de contratos

A. Expediente N° 03953-2016-PA/TC

En este caso el señor Ángel Orlando Abanto Roncal interpone recurso de agravio constitucional contra la resolución expedida por la Sala Civil Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, resolviendo lo siguiente:

- 1) El demandante solicita se le restituya en el mismo puesto de trabajo como obrero de limpieza pública, debido a que fue víctima de un despido incausado, sin embargo, la demandada afirma que el recurrente no mantuvo una relación laboral a plazo indeterminado, sino que se trataba de un trabajador de construcción civil, sujeto a un régimen especial y que solo los dos últimos meses laboró como obrero de limpieza pública, por esta razón, manifiesta que el demandante no había superado el periodo de prueba para gozar de estabilidad laboral.
- 2) De los documentos presentados tales como boletas de pago de los diferentes años, mismos que no han sido cuestionados por la demandada, se evidencia que el recurrente a prestado labores remuneradas a favor de la demandada, además que existe un memorándum emitido por la demandada donde se dispone la rotación del recurrente a la Sub Gerencia de Limpieza Pública, por todo lo antes señalado, quedo demostrado que el recurrente mantuvo una relación laboral con la demandada a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral de la actividad privada y en aplicación al principio de primacía de la realidad quedo establecido que entre las partes existe una relación de naturaleza laboral, razón por la cual, para efectuarse el cese del acto debió

imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral, hecho que no ocurrió, declarándose fundada la demanda.

B. Expediente N° 05025-2008-PA/TC (TACNA)

En este caso el señor Jorge René Merma Torres interpuso recurso de agravio constitucional contra la sentencia de la sala civil, resolviendo lo siguiente:

- 1) La cuestión en controversia consiste en determinar si los contratos que suscribió el demandante habrían sido desnaturalizados, convirtiéndose en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Para ello es necesario aplicar el principio de primacía de la realidad, para verificarse si hubo o no una causa objetiva que justifique la contratación bajo la modalidad de servicio específico, dichos contratos deberán ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminada, en cuyo caso el demandante solo podía haber sido despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
- 2) De los documentos obrantes se evidencia que si se ha producido el despido arbitrario proscrito por el artículo 27° de nuestra Constitución Política, toda vez que el accionante alega la existencia de simulación y desnaturalización de los contratos por parte de la demandada, hecho que se verificaría en caso se demuestre que el cargo de técnico electricista, el cual fue calificado por la propia entidad emplazada con el estatus de

obrero, no requiere de labores temporales destinadas a iniciar o concluir un servicio específico, sino que más bien se trata de una labor de naturaleza permanente, declarándose fundada la demanda.

C. Expediente N° 00510-2013-PA/TC (LIMA)

El recurso de agravio constitucional lo presenta la señora Nelly Cruz Galán quién considera haber sufrido un despido arbitrario por parte de su empleadora la Municipalidad Distrital del Rímac, la señora desempeñaba labores como obrera municipal en el área de maestranza de limpieza pública, sin embargo, señala que desde el inicio de la relación laboral fue contratada con contratos de servicios no personales SNP y posterior a ello bajo contratos administrativos de servicios.

Al respecto el Tribunal Constitucional, en su fundamento 25 y 27 expresa lo siguiente:

- a) Que, de los medios probatorios ofrecidos por la demandante se evidencian los contratos administrativos de servicios, la constancia policial, acta de inspección laboral realizada por la autoridad trabajo.
- b) Que, en el fundamento 27 el tribunal refiere que la supuesta relación civil que existió entre las partes, encubrió una relación laboral a plazo indeterminado, los instrumentales ofrecidos si tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral, declarándose fundada la demanda.

2.2.5 Derechos laborales

2.2.5.1 *El derecho del trabajo*

El derecho laboral es usado muchas veces como sinónimo del derecho del trabajo puesto que ambas denominaciones significan lo mismo, pese a ello el término más utilizado es el derecho del trabajo, según indica Davalos (1988).

La revolución industrial significa un periodo trascendental en la historia de la humanidad en el aspecto social y económico, al mismo tiempo que origino cambios muy importantes para el hombre, se caracterizó principalmente por la implementación de la máquina que reemplazaría al trabajo realizado por el hombre, esta situación provoco situaciones lamentables para el hombre como trabajador, debido a que eran obligados a realizar jornada de 12 a 17 horas diarias, niños que eran obligados a trabajar en igual situación que los adultos, mujeres que tenían que realizar labores arduas, percibiendo a cambios de su trabajo, salarios que no cubrían sus necesidades más elementales.

Esta situación dio lugar a que diferentes personalidades se pronunciaran al respecto, fueron los médicos Pitt en Inglaterra (1797), Villermé en Francia (1840) y Kuczynski en Alemania (1831), que por primera vez analizaran la situación laboral en sus respectivos países, alertando a la opinión pública de la terrible situación que atravesaba el trabajo humano y sugiriendo inmediatas modificaciones (Gomez, 2009 p.37).

Este hecho histórico que busco regular la situación laboral de los trabajadores con la intención de brindarles mejores condiciones

laborales para ellos, ocasionó todo lo contrario debido a que se prohibió todo tipo de organización gremial, implementándose sanciones para aquellos trabajadores que fomentaban esta iniciativa de agrupación y quienes lo conformaban, sanciones tales como: la prisión, pago de multas, entre otras, la Ley Chapelier francesa es un ejemplo de norma que prohibía todo tipo de organización obrera por considerar que atentaba contra la libertad de empresa y de contrato, entonces podemos afirmar que esta época significó la más grande vulneración al derecho de organización de los trabajadores que hoy conocemos como derecho colectivo de trabajo.

Luego de realizar una breve reseña acerca de la situación laboral de los trabajadores durante los años 1760 a 1840 época de la revolución industrial y los sucesos posteriores a ello, es que se entiende el surgimiento del derecho del trabajo como aquella disciplina jurídica encargada de regular la relación laboral del trabajador quien otorga su mano de obra y fuerza de trabajo en favor del empleador, ya que existe hasta la actualidad una evidente desigualdad entre estas dos partes, siendo el trabajador la parte más débil y vulnerable de esta relación laboral. Entonces el derecho del trabajo tiene la finalidad de equiparar las condiciones contractuales entre ambas partes.

En consecuencia, el derecho del trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; teniendo la finalidad de establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad (Landa, 2014, p.4).

Debemos mencionar que la doctrina hace una diferenciación entre el concepto común que conocemos como trabajo y el sentido que tiene este término en el derecho del trabajo, el primero puede entenderse como aquella laboral hecha por cualquier individuo, pero que no goza de las características que exige el derecho del trabajo para tomarla en cuenta dentro de su regulación, siendo estas características: el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.

En tal sentido, las relaciones jurídicas donde el trabajo goce de las características antes mencionadas, gozaran de la protección del derecho del trabajo y su reconocimiento constitucional.

2.2.5.2 *La constitucionalización del derecho del trabajo*

El hecho de que se reconozca al derecho de trabajo no resulto ser suficiente para velar por el trabajador, esto debido a que frecuentemente los empleadores no respetan los derechos del trabajador, de ahí la necesidad de incorporar los derechos laborales dentro de la constitución de cada estado, con la finalidad de que sean considerados derechos fundamentales, siendo México uno de los primeros países en incluir a los derechos laborales dentro de su constitución la que es conocida como la Constitución de Querétaro de 1917, razón por la cual se convirtió en modelo y ejemplo por las futuras legislaciones.

La Constitución de Querétaro de 1917, expresa la necesidad del estado de intervenir en la actividad económica de la nación, con la finalidad de proteger a sus obreros y campesinos, reconociendo en su artículo 123° los primeros derechos laborales, tales como: la jornada máxima de 08

horas, los descansos semanales, el salario mínimo, el derecho de sindicalización de los trabajadores y agremiación de empresarios y la protección frente al despido arbitrario, etc. Al otorgarle el rango constitucional a los derechos laborales, esta se vuelve exigible frente al estado, en el caso de que exista una vulneración al derecho del trabajador por parte de su empleador.

La Constitución de Weimar, es considerada también importante dentro de la historia, ya que producto de las luchas del movimiento obrero, se les otorgo varios derechos laborales, entre las cuales tenemos: la Ley de Seguro que consistía en que el trabajador pueda tener a su alcance una atención médica debida, también se les otorga garantías de vejez, se buscó proteger al obrero, así como el derecho a una vida digna como garantía estatal, entonces el estado asumió un rol benefactor que tutelaba los derechos de sus ciudadanos.

2.2.5.3 Importancia de la constitucionalización de los derechos laborales

Al respecto Vaquez (2005) menciona que:

El proceso de constitucionalización de los derechos, consiste en las reivindicaciones políticas o sociales en fórmulas jurídicas incorporadas al sistema constitucional, producto de este proceso surgen los denominados derechos constitucionales, lo que quiere decir que los derechos del hombre son reconocidos por los sistemas constitucionales, donde se fijan los límites al ejercicio del poder y medios que legitiman al sistema jurídico. (p. 133)

Podemos mencionar que, al ser la constitución reconocida en cada estado como la norma de mayor jerarquía, entonces incorporar al derecho del trabajo dentro de la constitución es otorgarle mayor importancia, lo que además significa que el derecho del trabajo se convierte en un bien jurídico protegido por parte del estado, el reconocimiento de los derechos laborales dentro de la constitución también origina que sea tratados como derechos fundamentales.

2.2.5.4 El origen del derecho del trabajo en el Perú

El inicio de la industria en el Perú dio lugar al surgimiento de los primeros centros de trabajo y con ello la aparición de las organizaciones sindicales es ahí cuando se dan las primeras huelgas de los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales, siendo una de ellas la realizada en el año 1896 por los trabajadores de las fábricas textiles de Vitarte, la huelga de los trabajadores de la fábrica de cigarrillos en el año 1892, las del darsena del Callao en el año 1894, la huelga realizada por los jornaleros chalacos que lograron establecer la jornada de 08 horas diarias en el año 1913, posterior a ello en el año 1919 se instauró de manera general la jornada de 08 horas para todos los trabajadores del país.

2.2.5.5 Etapas de la legislación laboral en el Perú

Haciendo una breve reseña acerca de la evolución de la legislación laboral en el Perú tomando en cuenta solo es aspecto de la actividad privada, la dividiremos en 03 etapas:

- a) La primera etapa inicia durante los primeros años del siglo XX, donde ya existía el Código de Comercio de 1902 que regulaba las relaciones entre los trabajadores y sus patrones, además de ello se dieron 14 disposiciones legales, de las cuales 09 son leyes, 04 decretos supremos y una resolución suprema, algunas de estas disposiciones se han mantenidos hasta hace poco, algunos ejemplos: Ley N° 2760 de fecha 26 de junio de 1918 que declaró inembargable las remuneraciones de los trabajadores, Ley N° 2851 de fecha 23 de noviembre de 1918 que estableció el descanso remunerado y la Ley N° 3010 del 26 de diciembre de 1918 que establece el descanso semanal obligatorio y la prohibición del trabajo los días domingos (Rendón, 2014, p. 35).
- b) La segunda etapa 1969, los empleadores en esta etapa consideraban que las legislaciones laborales concedían muchos derechos a los trabajadores, en esta etapa se legisla tratando de que los trabajadores y empleadores se encuentren en igualdad de condiciones, además se elimina la diferenciación que existía entre los empleados y obreros y se busca unificar ambos sectores, ejemplo de algunas normas emitidas en esta etapa: El Decreto Ley N° 18471 conocido como Ley de Estabilidad Laboral, Decreto Ley N° 18846 de 27 de octubre de 1970 que establece un seguro social para los obreros en caso de sufrir algún accidente laboral y el Decreto Supremo 003-72-TR del 29 de febrero de 1982, que establece instancias de procedimiento administrativo de trabajo (Rendon, 2014, p. 39)

- c) La tercera etapa que ocurre a partir del año 1992 hasta el 2000, en esta etapa se dictaron normas laborales más flexibles favoreciendo a los empresarios, algunos consideran que esta etapa es un antecedente en la historia del derecho del trabajo, para su extinción como disciplina autónoma, algunos ejemplos de las normas dictadas en esta etapa: Decreto Ley N° 25593 del 26 de junio de 1992 que modifica la legislación sobre la sindicalización y negociaciones colectivas de trabajo y otras normas que hoy conocemos y que se encuentran vigentes (Rendon, 2014, p. 43).

2.2.5.6 *La constitucionalización de los derechos laborales en el Perú*

A. La constitución de 1920

El artículo 22° de esta constitución establece dentro garantías individuales que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución, de igual forma el artículo 37° de las garantías sociales, reconoce la libertad de asociarse y la de contratar.

B. La constitución de 1933

En el título II, Capítulo I – De las Garantías Nacionales y Sociales, se establecen los siguientes derechos:

- 1) Artículo 42 : La garantía a la libertad de trabajo
- 2) Artículo 43 : Del contrato colectivo de trabajo.
- 3) Artículo 44 : La prohibición a la restricción de los derechos civiles, políticos y sociales.
- 4) Artículo 45 : El derecho de participación de los trabajadores.

5) Artículo 46 : Sobre el higiene y seguridad industrial.

6) Artículo 48° : El seguro frente al desempleo.

C. La constitución de 1979

Esta constitución definió al Perú, dice Landa (2014) como “(...) una república democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo y con ello dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento”. (p. 224)

Esta constitución establece que le corresponde al estado incentivar condiciones económicas y sociales para promover el empleo, crear igualdad de oportunidades, buscar eliminar la pobreza y proteger al trabajador en los casos de desempleo y subempleo, además que esta constitución prohibía cualquier condición que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores o que afecte su dignidad, algunos de los derechos consagrados por esta constitución son: la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de 08 horas y los derechos colectivos de trabajo (sindicalización, huelga, negociación colectiva, etc.)

D. Constitución de 1993

La Constitución de 1993 en sus ocho disposiciones laborales que se encuentran señaladas en el Capítulo de los derechos sociales y económicos desde el artículo 22° al 29°, si bien recoge los derechos laborales previstos en el artículo 1979, también redujo otros derechos lo cual evidentemente es un retroceso, durante el gobierno del ex

presidente Alberto Fujimori, los derechos laborales se han debilitado ya que se limitó el incremento de los salarios y las mejoras de las condiciones de trabajo, sin embargo, el Tribunal Constitucional dentro de sus facultades ha ido corrigiendo a través de sus jurisprudencias estas situaciones, haciendo prevalecer el derecho de trabajo y la dignidad humana como principios constitucionales.

2.2.5.7 Fuentes del derecho de trabajo

A. Las fuentes estatales

1) Provenientes del poder legislativo

- a) La Constitución, tomando en cuenta las primeras constituciones tales como la constitución de Querétaro en México y la constitución de Weimar en Alemania que incluyen dentro de este cuerpo normativo los derechos laborales, asimismo como nuestra constitución de 1920 y la que actualmente tenemos constitución de 1993 que de igual forma recoge los derechos laborales, constituye por lo tanto la constitución una fuente importante del derecho del trabajo.
- b) La ley constituye la expresión de un orden mínimo social y público, el entendimiento que los poderes del estado tienen con quienes trabajan subordinadamente y con aquellos en favor de quienes se ejecuta tal actividad, a decir de Gómez (2009).
- c) Las Resoluciones Legislativas que emanan del Poder Legislativo, cuando el Poder Ejecutivo dentro del plazo no

promulga una Ley, teniendo entonces el legislativo la facultad de hacerlo.

2) Provenientes del poder ejecutivo

- a) Las Leyes, el poder ejecutivo tiene obligación constitucional de promulgar las leyes aprobadas por el congreso de la República.
- b) Decretos Legislativos, expedida por el ejecutivo por delegación expresa del parlamento sobre temas en que se le ha facultado para hacerlo.
- c) Decreto Ley, se caracterizan por ser emanadas por un gobierno de facto y que gozan de la jerarquía de una Ley.
- d) Los Decretos de Urgencia que se promulgan cuando nos encontramos en una situación que amerite prontitud.
- e) y otras disposiciones reglamentarias como los decretos supremos, resoluciones supremas y resoluciones ministeriales.

3) Provenientes del poder judicial

- a) La jurisprudencia, esto ocurre cuando los operadores de justicia al conocer asuntos de material laboral que involucran a los trabajadores y sus empleadores frente a una controversia, el fallo que emitan como resultado de la solución del problema, sentara un precedente para que estas ayuden a resolver futuros problemas laborales similares.

B. Las fuentes profesionales

Estas se dan en el ámbito profesional u ocupacional, estas pueden ser:

- 1) Los contratos de trabajo individuales, que regulan los derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral del trabajador con su empleador.
- 2) Los convenios colectivos, son producto de la Negociación Colectiva de un grupo de trabajadores con su empleador, con la finalidad de negociar mejores condiciones de trabajo.
- 3) La Costumbre, ocurre cuando los actos realizados por los trabajadores o empleadores se vuelve habitual y aceptado por las partes.
- 4) Los reglamentos internos de trabajo, son fijados por el empleador y aceptados por el trabajador, con el objetivo de establecer normas que deberán ser cumplidas dentro del centro laboral.

C. Las fuentes internacionales

- 1) La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por la III Asamblea General de las Naciones Unidas realizada el 10 de diciembre de 1948, que refiere que toda persona tiene derecho al trabajo, al igual salario por trabajo igual, a fundar sindicatos y a la libre sindicalización, los estados que han suscrito esta declaración están obligados a aplicarlas dentro de su territorio, teniendo rango constitucional.
- 2) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la O.I.T. creada en el año 1919, es un organismo tripartito ya que

está conformado, por los estados, los empleadores y los trabajadores, teniendo asambleas anuales donde se adoptan acuerdos y recomendaciones que constituyen ley nacional, para los estados que lo ratifican.

- 3) Los tratados multilaterales o bilaterales de los estados, se encuentra la Organización de Estados Americanos y el Mercosur, la comunidad Andina de Naciones, donde se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, cuando estos presten servicios en otros países, según explica Rendón (2014).

2.2.5.8 Derechos laborales considerados derechos humanos por los organismos internacionales

Al respecto debemos mencionar que la OIT ha considerado como Derechos Humanos, a sus convenios referidos a la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, y al trabajo forzoso, sin embargo esto fue ampliado en el número 75 de su conferencia Internacional del Trabajo ocurrido en el año 1988, donde se estableció que el campo de acción de la OIT se realizaría en función de los derechos que se señalen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, que mencionan los siguientes derechos:

- La Libertad Sindical.
- La libertad de Trabajo.

- Eliminación de toda forma de discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades
- Derecho al trabajo.
- Derecho a un ingreso mínimo.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactoria.
- La participación de los individuos en medida que fomenten y salvaguarden los derechos humanos.

Nuestra constitución del año 1993 al igual que el resto de Constituciones del mundo, se caracterizan por considerar de manera común, quince derechos laborales, cualquier otro derecho que tomen en cuenta tendría la naturaleza de ser particular y no común, como se entiende de Marcenaro (2006).

- El trabajo como derecho y/o deber.
- Protección al trabajo.
- Protección a la mujer o madre trabajadora.
- Protección al menor de edad trabajador.
- Fomento del empleo.
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección de trabajo.
- Salario social.
- Jornada de trabajo.
- Descanso semanal, vacaciones y feriados.
- Formación profesional.

- Libertad sindical.
- Convenios colectivos de trabajo.
- Huelga.
- Participación de los trabajadores en la empresa.

2.2.5.9 Reconocimiento de la relación laboral

La relación jurídica laboral nace producto del acuerdo entre el trabajador y empleador, donde ambas partes se comprometen a cumplir determinadas obligaciones laborales, regulando así sus derechos y deberes, entre sí, constituye además una manifestación de voluntad.

En el caso de que una persona realice labores en un centro de trabajo, aceptando las órdenes que se le señale su empleador, cumpliendo un horario laboral y percibiendo una remuneración, sin un contrato de por medio, en esta situación aplicando el principio de primacía de la realidad podremos afirmar que entre este trabajador y el empleador existe una relación laboral.

Quién realice una labor manual o intelectual bajo ciertas condiciones, cumpliendo un horario diario, semanal o mensual, siguiendo las instrucciones para el desarrollo del trabajo y que esa labor beneficie al propietario, todo ello significaría que la persona en cuestión se encuentra en un estado de subordinación y dependencia impuesta por el dueño del lugar y que es aceptada por ambas partes, lo que da origen a una relación laboral, como entiende Rendón (2014).

Podemos decir entonces que cuando no establece un contrato entre el empleador y trabajador, sin embargo se acepta la prestación del servicio

a cambio de una remuneración, esta situación estaría dando lugar a una relación laboral entre estas dos partes, constituyéndose los 03 elementos constitutivos del contrato de trabajo: la prestación del trabajo, la subordinación, dependencia y la remuneración, entonces se entiende que la relación de trabajo determina la existencia de un contrato de trabajo.

Haciendo una diferenciación entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, encontramos que el contrato de trabajo es el acuerdo o convenio establecido y aceptado por el empleador y el trabajador, mientras que la relación de trabajo es la materialización, ejecución del compromiso o contrato pactado por las partes, cabe señalar que los contratos pueden celebrarse de manera verbal o por escrito.

La relación laboral busca además garantizar los derechos laborales de ambas partes, reconociendo a cada uno su condición de trabajador y empleador respetivamente, puesto que la constitución reconoce un conjunto de derechos a los trabajadores con la finalidad que las partes se encuentren en igualdad de condiciones, ya que sabemos que en esta relación la parte más débil es el trabajador, por lo mismo el estado en el transcurso de la historia ha ido dotándole al trabajador un conjunto de derechos con la finalidad de que sean protegidos en casos de existan abusos por parte de sus empleadores.

Es importante entonces que el trabajador pueda reunir las pruebas suficientes que demuestren la relación laboral que mantienen con el empleador, ya que en el caso de que exista por parte del empleador una negación del vínculo o del contrato de trabajo, el trabajador pueda a

través de las pruebas demostrar la existencia de la relación laboral y por consiguiente defender sus derechos laborales, sin embargo esta práctica, no solo debe ser de interés del trabajador sino también de las organizaciones sindicales ya que tienen el mismo objetivo la defensa de los derechos laborales y además deberían buscar fomentar esta prácticas entre todos sus afiliados.

2.2.5.10 El reconocimiento laboral de los obreros municipales

La Constitución Política del Perú en el artículo 23° señala que es deber del estado velar que ninguna relación laboral limite, desconozca o rebaje la dignidad de los trabajadores, cualquier tipo de contratación que aplique estos supuestos, devendría en inconstitucional.

Ahora bien, en la relación laboral que existe entre los obreros y las municipalidades encontramos los requisitos exigibles para decir que efectivamente existe una relación laboral estos son: la prestación del trabajo, la subordinación, dependencia y la remuneración, además la norma nos señala que esta relación laboral es regulada por el régimen de la actividad privada – D.L. N° 728, así se encuentra establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, ya que como sabemos los obreros desempeñan actividades operativas y de carácter permanente, en tal sentido no pueden ser contratados como un empleado o funcionario público.

Sin embargo, podemos advertir de la investigación que muchos obreros municipales son contratados bajo contratos ajenos al régimen laboral que le corresponde, por el ejemplo: los contratos administrativos de servicios

regulados por el D.L N° 1057 y los contratos de locación de servicios que tienen carácter civil, lo cual es una evidente afectación a sus derechos laborales consagrados por la constitución, debido a que la relación laboral del trabajador está siendo desconocida y limitada, ya que su verdadera relación laboral en su condición de obrero no está siendo debidamente reconocida, lo cual lo limita a gozar de todos los derechos que la legislación le otorga.

Veamos qué efectos causa el desconocimiento de la relación laboral de los obreros municipales por parte de sus empleadores, al implementarles regímenes ajenos a lo que la norma señala:

2.2.5.11 Efectos de no reconocer la relación laboral del obrero municipal al régimen que le corresponde

La municipalidad en su calidad de empleador al imponerle a los obreros municipales contrataciones ajenos al régimen que le corresponde, busca encubrir la verdadera relación laboral que existe entre ellos, limitando al obrero de gozar de un reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado y además de que se beneficie de los demás derechos que su régimen laboral le otorga: compensación de tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, entre otros conceptos. Por esta situación es que muchos obreros en el ejercicio de su derecho han iniciado procesos laborales contra sus empleadores en este caso las municipalidades, con el objetivo de que se les reconozca su verdadera relación laboral, el resultado de estos procesos judiciales es que, en la mayoría de casos, son los trabajadores quienes ganan estos procesos.

El contrato administrativo de servicio regulado por el D.L N° 1057, que es uno de los contratos que más se les impone a los obreros en las municipalidades, es un régimen que no contempla todos los derechos o beneficios sociales, tales como la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, entre otros a comparación del régimen de la actividad privada D.L. N° 728. Estos contratos se caracterizan por poder ser renovados o prorrogados a consideración del empleador, así como también puede resolverse la no renovación del contrato con la sola comunicación al trabajador 05 días antes del vencimiento del contrato.

A su turno, Beltrán (2013) concluye que “(...) con la promulgación del D.L. N° 1057, el estado reconoce tácitamente que los contratos de servicios no personales encubrían una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación, según expresa” (p. 45).

2.2.5.12 Jurisprudencia

Mencionaremos algunas jurisprudencias resueltas por nuestros operadores de justicia, quienes se pronuncian respecto a la relación laboral de los trabajadores:

D. El Pleno Jurisdiccional Laboral, llevado cabo del 05 al 08 de julio en el 2000

En el caso de que el Juez advierta la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicio civil o mercantil, deberá aplicarse los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre una simulación indebidamente amparada en

el de la buena fe contractual que preconiza el código civil, para reconocer los derechos laborales que corresponde.

E. Expediente N° 00510-2013-PA/TC

El recurso de agravio constitucional lo presenta la señora Nelly Cruz Galán quién considera haber sufrido un despido arbitrario por parte de su empleadora la Municipalidad Distrital del Rímac, la señora desempeñaba labores como obrera municipal en el área de maestranza de limpieza pública, sin embargo, señala que desde el inicio de la relación laboral fue contratada con contratos de servicios no personales SNP y posterior a ello bajo contratos administrativos de servicios.

Al respecto el Tribunal Constitucional, en su fundamento 25 y 27 expresa lo siguiente:

- c) Que, de los medios probatorios ofrecidos por la demandante se evidencian los contratos administrativos de servicios, la constancia policial, acta de inspección laboral realizada por la autoridad trabajo.
- d) Que, en el fundamento 27 el tribunal refiere que la supuesta relación civil que existió entre las partes, encubrió una relación laboral a plazo indeterminado, los instrumentales ofrecidos si tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral.

2.2.5.13 Estabilidad laboral

El profesor Davalos (1988), menciona al respecto que:

La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916, como acaso expresa. (p.25).

Podemos definir a la estabilidad laboral como un derecho que tienen los trabajadores para poder conservar su empleo de manera permanente, lo que quiere decir es que la relación que mantienen el trabajador y el empleador no puede resolverse a menos que existan causas justificadas, para dar mejores precisiones respecto a la estabilidad laboral, mencionaremos algunas definiciones. Haro (2012), a su turno dice que:

La estabilidad Laboral se justifica en razón de las necesidades básicas como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc. estas necesidades son satisfechas producto del trabajo dependiente remunerado, entonces el medio lícito de financiación debe también tener el mismo carácter de permanente. (p. 165)

De lo señalado se entiende que las necesidades más elementales del trabajador son satisfechas con la remuneración que perciben de su fuerza de trabajo a favor del empleador, cabe resaltar que esas necesidades elementales de salud, alimentación, educación, entre otros, son necesidades que tienden hacer habituales o permanentes, por ello es que el autor menciona que el trabajo también debería ser de carácter

permanente con la intención de que el trabajador pueda seguir cubriendo todas sus necesidades y por lo mismo es que el estado en la constitución señala que el trabajo es un deber y un derecho, en base al bienestar social y de la realización de la persona..

Este derecho es una reivindicación de los trabajadores para no ser despedidos del empleo, salvo que medie una causa justa., sin embargo, para los empleadores esta es una clara afectación a la libre contratación, como dice Rendon (2014).

2.2.5.14 La regulación de la estabilidad laboral en los organismos internacionales

El tema de la estabilidad laboral no lo ha sido ajeno para la Organización Internacional del Trabajo, ya que en sus recomendaciones número 119, señala que la terminación de la relación de trabajo no correspondería si es que no existe alguna causa que la justifique, causas que estén relacionadas con su capacidad y/o conducta del trabajador, así como causas que estén basadas en la necesidades del funcionamiento de la empresa, posterior a ello como complemento de la recomendaciones 119, surge el convenio número 158 que regula la culminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, no regulando la terminación de la relación laboral por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo libre entre ambas partes, debemos mencionar que el convenio número 158 no fue ratificado por el Perú.

A. Constituciones que trataron la estabilidad laboral

- 1) En el Perú la primera norma en tocar la estabilidad laboral fue el Decreto Ley N° 18471, las organizaciones sindicales de la época criticaron severamente este decreto porque consideraban que favorecía a los empleadores y les daba carta blanca para que pueda despedirlos sin el pago de beneficios sociales con tan solo atribuirles alguna comisión de falta grave, por su parte los empresario también se opusieron a este decreto, debido a que mencionaban que afectaba al fomento del empleo creando nuevos puestos de trabajo y al desarrollo de la empresa.
- 2) La Constitución de 1979 también recoge en su cuerpo normativo a la estabilidad laboral, señalando en su artículo 49° que el estado reconoce el derecho a la estabilidad laboral en el trabajo y el trabajador solo podría ser despedido por alguna causa ajena, a la ley y deberá ser debidamente comprobada.
- 3) La Constitución de 1993 en el artículo 27° establece que la ley otorga al trabajador una adecuada protección frente al despido arbitrario, a diferencia de la constitución de 1979 que regula la estabilidad laboral desde el inicio de la relación, la constitución que actualmente tenemos solo considera la estabilidad de salida, lo que quiere decir que en una eventualidad prevalecerá más un contrato de trabajo a plazo fijo, que el trabajo a plazo indeterminado, por lo mismo todos los empleadores al momento de contratar fijan plazos a sus trabajadores, estando estos en la situación de poder ser despedidos en cualquier momento.

2.2.5.15 Clases de estabilidad laboral

La doctrina señala 2 tipos de estabilidad laboral la absoluta y la relativa, misma que desarrollaremos a continuación:

- a) La estabilidad laboral absoluta, ocurre cuando el trabajador luego de pasar el periodo de prueba, ya no puede ser despedido por su empleador, salvo que cometa una falta grave misma que deberá ser demostrada por el empleador, de lo contrario el trabajador puede exigir su reposición en el mismo puesto de trabajo.
- b) La estabilidad laboral relativa, el empleador en este caso puede resolver el contrato sin la necesidad de demostrar alguna falta grave por parte del trabajador, basta solo su decisión para hacerlo, pero deberá a otorgar al trabajador una indemnización o en el otro caso que consiste en comunicar al trabajador de la no renovación del contrato.

2.2.5.16 La estabilidad laboral en el caso de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

Las normas que regulan la estabilidad laboral para los trabajadores que se encuentren dentro del régimen de la actividad privada, se encuentra regulado por el artículo 27° de la Constitución Política de 1993 y el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo D.S. N° 003-97-TR.

- a) Despido legal, en este caso el despido es libre porque no exige demostrar alguna causa, pero el empleador deberá hacerlo dentro del

periodo de prueba para que no pueda originar posteriormente algún tipo de indemnización en favor del trabajador. Aquí también encontramos al despido justificado, esto es cuando el empleador demuestra que existe una causa objetiva que justifique el despido, relacionado a la conducta del trabajador o su capacidad, tanto en este caso se origina indemnización, solo contempla la compensación por tiempo de servicios.

- b) Despido arbitrario, esto ocurre cuando el trabajador sin mediar causa justa, despide al empleador, frente a esta situación el corresponde al trabajador una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año laborado, teniendo un límite de 12 remuneraciones, esta situación contempla a todos aquellos trabajadores que hayan superado el periodo de prueba

2.2.5.17 Jurisprudencia respecto a la estabilidad laboral

Un caso muy relevante sobre este aspecto es el de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A, contenida en el expediente N° 1124-2001AA/TC. En este caso el sindicato interpuso un proceso de amparo contra la empresa Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding S.A. con la finalidad de que cesen las amenazas a los trabajadores y vulneración a sus derechos laborales, debido a que hubo despidos masivos en dicha empresa.

La empresa en este caso estaba despidiendo a sus trabajadores bajo la figura de despido incausado, lo que quiere decir es que se paga una indemnización al trabajador por el despido pero no se le repone en su puesto de trabajo, es entonces que el Tribunal advierte una doble afectación a los derechos de los trabajadores, por un lado su derecho a sindicalizarse ya que en la mayoría los despedidos eran trabajadores dirigentes o afiliados al sindicato y en segundo lugar existía una afectación al derecho al trabajo, respecto a la conservación del empleo.

El análisis al que llega el tribunal es que situación vulneraba algunos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, el debido proceso, entre otras, entonces los despidos implementados por la empresa antes señalada incurrían en una inconstitucionalidad por ende los trabajadores estaban en su pleno derecho de exigir su reposición.

El caso Baylon Flores, también es un caso muy importante debido a que se estableció que en el caso de que exista una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores estos puedan recurrir a la vía laboral pretendiendo la reposición o también puedan recurrir a la vía constitucional con la intención de que se declare la nulidad del acto y se repare el daño.

2.2.5.18 Beneficios sociales

Los beneficios sociales, dice Valderrama (2017), constituyen “(...) aquellos conceptos que percibe el trabajador y que pueden ser de naturaleza remunerativo o no remunerativo, que pueden expresarse en

dinero o en especie, pueden ser de origen legal, convencional o simplemente por decisión del empleador.” (p. 165).

2.2.5.19 Principales beneficios sociales de los trabajadores

A. Compensación por tiempo de servicios

Es el monto dinerario que el empleador otorga al trabajador por el tiempo que este ha venido prestando sus servicios, es otorgado al momento del cese y tiene como finalidad, proteger al trabajador frente a esta nueva situación de desempleo, ya que al perder el trabajo se pierden los ingresos lo cual origina una afectación a la vida del trabajador y la de su familia.

B. Trabajadores comprendidos

Los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada D.L. N° 728, teniendo como requisito haber cumplido una jornada laboral mínimo de cuatro horas diarias.

C. Trabajadores excluidos

Este beneficio no abarca para los trabajadores que se encuentran bajo contratos administrativos de servicios y contratos de servicios no personales y demás que la ley lo prevee.

El pago de este beneficio puede darse en dos oportunidades durante el mes de mayo y noviembre, para el cálculo de este beneficio se toma en cuenta la remuneración que percibía el trabajador.

D. Vacaciones

Los trabajadores deben de gozar de un descanso semanal y anual remunerado así lo establece nuestra constitución, además el Organismo Internacional del Trabajo también contempla este derecho en el número 52 de su convenio, mismo que debe brindar de manera anual.

Guillermo Cabanellas señala que: vacación. cesación en el trabajo, estudio, negocio u otras actividades durante varios días consecutivos, semanas y aún algunos meses en el año, con fines de descanso, recuperación de energías y solaz (Cabanellas, 1981).

Cabe señalar que este beneficio es otorgado cuando el trabajador haya cumplido un año de prestar servicios, también se requiere que el trabajador tenga como mínimo 04 horas de servicio laboral de forma diaria.

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, en base a las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador, esto se encuentra regulado en el artículo 14° del D.L. N° 713, las vacaciones pueden reducirse hasta 15 días, pero se debe de dar al trabajador la compensación económica respectiva por la reducción.

E. Asignación familiar

Con la promulgación de la Ley N° 25129, se regula este beneficio en favor de los trabajadores que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, otorgándoles por concepto de asignación familiar

un monto equivalente al 10% de su remuneración de forma mensual, cabe señalar que este beneficio es otorgado a los trabajadores que tengan hijos menores de 18 años o que siendo mayores de edad continúen estudiando a nivel superior.

F. Gratificaciones

Las gratificaciones son pagos hechos por el empleador en favor del trabajador, por conceptos de navidad, año nuevo y fiestas patrias, porque la ley así lo prevé, pero además también pueden nacer producto de los convenios colectivos, nuestra legislación Ley N° 27735 señala que tenemos como gratificación a las fiestas patrias y navidad, estas gratificaciones se abonan en la quincena de julio y diciembre respectivamente.

Las gratificaciones pueden clasificarse en ordinarias y extraordinarias, se diferencia por lo siguiente:

- Las gratificaciones ordinarias son de carácter obligatoria porque devienen de un mandato legal o por pacto o convenio colectivos,
- Las gratificaciones extraordinarias, son producto de la liberalidad del empleador de querer otorgar a sus trabajadores gratificaciones adicionales a lo que la ley establece pudiendo dejar de otorgarlas, siempre en cuando no se le haya otorgado al trabajador por dos años consecutivos ya que podría volverse obligatorias.

2.2.6 Aspectos diferenciadores

Tabla N° 1: Cuadro comparativo respecto a los beneficios sociales otorgados a cada régimen

Concepto	Decreto Legislativo N° 728	Decreto Legislativo N° 1057
Compensación por tiempo de servicios	Les corresponde una remuneración anual	No reciben este beneficio
Vacaciones	Les corresponde 30 días de vacaciones de forma anual	Les corresponde 30 días de vacaciones de forma anual (ley N°29849)
Gratificaciones	Se les otorga por concepto de fiestas patrias y navidad	Se les otorga aguinaldo por concepto de fiestas patrias y navidad (ley N° 29849).
Estabilidad laboral	Los trabajadores de este régimen tienen estabilidad laboral	Los trabajadores de este régimen no tienen estabilidad laboral

Fuente: Elaboración Propia.

Podemos entender entonces la razón de los obreros municipales al exigir el reconocimiento de su relación laboral bajo el D.L. N° 728, ya que como se puede apreciar en el cuadro comparativo, los beneficios que se les otorga a los trabajadores de cada régimen laboral no son los mismos, entonces el hecho de que los obreros municipales en el caso de ventanilla estén bajo contratos administrativo de servicios, conlleva a que no gocen de todos sus derechos.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Trabajo. -

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, como dice Dávalos (1988).

2.3.2 Contrato. -

Cabanellas (2011), dice que se trata del “(...) acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de

convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.” (p. 192).

2.3.3 Derecho del Trabajo. -

Dice Dávalos (2005), que el derecho del trabajo es “(...) el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.” (p. 35)

2.3.4 Obrero. -

Gómez (2009), dice que son aquellos que desarrollan labores manuales, “(...) primando el esfuerzo físico, por lo que se encargan directamente de la producción o transformación del producto.” (p.154)

2.3.5 Empleado. -

Gómez (2009), dice que se trata de trabajadores que realizan “(...) labores generalmente intelectuales, cercana a la esfera dirigentes de la empresa, sus funciones son de dirección y supervisión.” (p. 104)

2.3.6 Empleador. -

(Rendon, 2014) dice que se trata de “(...) la persona natural o jurídica para quien presta servicios el trabajador.” (p. 78)

2.3.7 Subordinación. -

Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte, dependencia, situación o carácter de lo accesorio, inferioridad en importancia, interés, valor, como señala Cabanellas (2011).

2.3.8 Administración pública. -

Para Soria (2007), la administración pública se concibe como “(...) el conjunto de órganos dependientes del poder ejecutivo que se encarga de planear, organizar y dirigir y controlar las actividades tendientes a la satisfacción de las necesidades de los gobernados.” (p. 16)

2.3.9 Constitución. -

Según define Cabanellas (2011), se trata del “(...) decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de sus poderes públicos de que este se compone.” (p. 88)

2.3.10 Vínculo Laboral. -

Es la relación que nace y se desarrolla entre el trabajador y el empleador para ejecutar una labor como resultado de su mutuo consentimiento, según explica Rendón (2014).

2.3.11 Estabilidad Laboral. -

Desde la óptica de la doctrina del derecho del trabajo, es derecho de un trabajador a no ser despedidos del empleo por acto o decisión unilateral del empleador y sin que medie una justa razón, como es que acaso expresa Rendón (2014).

2.3.12 Remuneración. -

Diaz (2007), señala al respecto que la remuneración “(...) constituye un derecho constitucional de los trabajadores.” (p. 62).

Capítulo III

Hipótesis

3.1 Hipótesis General

La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

- a) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el reconocimiento efectivo de su relación laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.
- b) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la estabilidad laboral, al haber demandado su reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.
- c) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la percepción de los beneficios sociales reconocidos bajo los alcances del D.L. N° 728, según se tiene mayoritariamente en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

3.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Independiente: La contratación de los obreros municipales	<p>- Conceptual: A criterio del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00698-2017-PA/TC, la contratación de obreros municipales se da conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, los cuales deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada; ello además en aplicación del principio de primacía de la realidad.</p> <p>- Operacional: De conformidad al Artículo único de la Ley N° 30889, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p>	1) Naturaleza de las actividades de los obreros municipales.	1) La Naturaleza de los obreros municipales. 2) Actividades que realizan.
		2) Regímenes laborales en la administración pública.	3) Régimen aplicable para los trabajadores del sector público 4) Régimen aplicable para los trabajadores del sector privado 5) Las modalidades contractuales.
		3) La Invalidez de los contratos administrativo de servicios	6) Definición de los contratos administrativa de servicio. 7) Aplicabilidad de los contratos administrativos de servicios.
Dependiente: Derechos laborales	<p>- Conceptual: Según lo entendido de Dávalos (2005), los derechos laborales son preceptos o conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.</p> <p>- Operacional: Dávalos (2005), dice también que los derechos laborales son preceptos normativos que implican el reconocimiento y protección del vínculo laboral, la estabilidad, los beneficios sociales y el derecho de sindicalización de los trabajadores.</p>	1) Reconocimiento de la relación laboral	1) Definición de la relación laboral 2) Sujetos que conforman esta relación 3) Elementos de la relación laboral.
		2) Estabilidad laboral	4) Definición de estabilidad laboral 5) La estabilidad como derecho laboral 6) Clasificación
		3) Beneficios sociales	7) Compensación de tiempo de servicio 8) Gratificaciones 9) Vacaciones

Capítulo IV

Metodología

4.1 Metodología

4.1.1 Método general

Para la presente investigación se utilizó el método inductivo y deductivo, entendemos por método inductivo al procedimiento que nos permite observar desde los aspectos más particulares del objeto de estudio a sus aspectos más generales y por deductivo se entiende que abarca la investigación partiendo de lo general a lo particular, al respecto Zelayaran (2002), señala:

El método inductivo es el procedimiento, en el cual la actividad del pensamiento, en la caracterización de las cosas o fenómenos, va desde un grado de menor de generalización hasta un grado de mayor generalización y el método deductivo se distingue por ser el procedimiento, en el cual, la actividad del pensamiento va del conocimiento de las propiedades más generales. (p. 89)

4.1.2 Método específico

Para la presente investigación se utilizó el método explicativo, se entiende por este método a la búsqueda de posibles razones del porqué de los hechos, las causas que los originan y sus respectivas consecuencias, al respecto Carrasco (2006), menciona que, “(...) la investigación explicativa responde a la interrogante ¿por qué?, es decir con este estudio podemos conocer por qué un hecho o fenómeno

de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades, propiedades, etc., en síntesis, por qué la variable en estudio es como es.” (p. 56).

En la presente investigación se utilizó el método explicativo, ya que por la particularidad en la formulación del problema, se buscó explicar en que medida la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye con el cumplimiento de los derechos laborales.

4.1.3 Método particular

Para la presente investigación se utilizó el método sistemático, este método ayuda a comprender los conocimientos acerca de nuestro objeto de estudio y sus elementos, estudiar las relaciones que tienen entre sí, al respecto Rodríguez (2016) señala que “(...) mediante este proceso lógico podemos ordenar los conocimientos y elaborar sistemas coherentes, para lo cual partimos de las relaciones entre los elementos de un objeto investigado” (p. 30).

En la presente investigación se utilizó el método sistemático ya que se buscó estudiar todos los elementos, conceptos y variables de nuestro tema investigación, para de esa forma buscar entender el problema materia de estudio, asimismo se utilizó el método exegético ya que nuestro tema de investigación abarcó los regímenes laborales de la administración pública, entre otras normas vigentes.

4.2 Tipo de investigación

Según su finalidad:

4.2.1 Básica

La investigación básica, se centra principalmente en la búsqueda de nuevos conocimientos, se dice que no tiene objetivos prácticos específicos, su finalidad es recoger datos, información de la realidad concreta con el propósito de enriquecer el conocimiento científico, como refiere Sánchez (1998).

La presente investigación es de tipo básica debido a que se buscó recoger información real y verídica de la realidad, en este caso a través de los expedientes judiciales de los procesos que siguen los obreros municipales a la Municipalidad Distrital de Ventanilla por la invalidez de los contratos administrativos de servicios que se les impone, con la finalidad de aportar conocimiento científico del descubrimiento del estudio de investigación.

Según su profundidad:

4.2.2 Explicativa

La investigación explicativa, tiene como objetivo el estudio de las relaciones de influencias que existen entre las variables, para de esa manera lograr conocer la estructura y factores que intervienen en los fenómenos de estudio, busca estudiar también los fenómenos causales de ciertos problemas de investigación, como expresa el citado Sánchez (1998).

La presente investigación es de tipo explicativa ya que se estudió las relaciones que existen entre las variables del problema, en este caso la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales y de esa manera logramos identificar los factores que intervienen en el problema de investigación.

4.3 Nivel de investigación

4.3.1 Descriptivo – explicativo

Este nivel de investigación busca llegar a conocer las diferentes situaciones, costumbres y actitudes mediante la descripción de cierto problema de estudio, el nivel descriptivo no solo se limita únicamente a la recolección de datos, busca también identificar las relaciones entre dos o más variables y sus respectivas dimensiones, a decir de Noguera (2003).

La investigación es de nivel descriptivo explicativo, debido a que se buscó conocer la realidad del objeto de estudio, las causas que lo originan, teniendo como base documentos verídicos, asimismo se tuvo como finalidad explicar el ¿Por qué? ¿Cómo es? Del problema de estudio, entre otras interrogantes tales como ¿Cómo son? ¿Quiénes son? ¿Cuántos son? ¿Dónde están?, para obtener resultados confiables en la investigación con el objetivo de aportar conocimiento respecto a la materia.

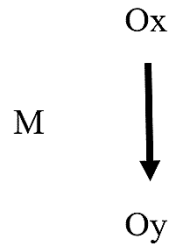
4.4 Diseño de estudio

4.4.1 Diseño Transeccional explicativo causal

Este diseño de investigación te ayuda a conocer las causas, factores o variables que generan determinado problema de investigación, dentro de un contexto social específico, explica los hechos y fenómenos referidos a las causas y consecuencias, como dice acaso Carrasco (2006).

En la presente investigación se trabajó con el diseño no experimental, se buscó identificar las causas que originan, los factores que influyen en el problema de

investigación en este caso, la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y su influencia en el cumplimiento de sus derechos laborales.



Donde:

- M: muestra en quién se realiza el estudio
- Ox: de la variable que influye
- Oy: De la variable influida.

4.5 Poblacion y muestra

4.5.1 Población

La presente investigación tuvo como población finita las sentencias del Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, respecto a las demandas presentadas por los obreros municipales con el fin de que se declare la invalidez de los contratos administrativo de servicios, su reposición laboral y/o pago beneficios sociales, de igual podremos encontrar en estos expedientes las sentencias emitidas por la Sala laboral respectivamente, el conjunto de estos documentos ayudaron a la recolección de datos para obtener resultados satisfactorios en la investigación.

4.5.2 Muestra

Para la presente investigación se utilizó el tipo de muestra por conveniencia, que es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio que se utiliza con la finalidad de obtener muestras de acuerdo a la facilidad de acceso en este caso de las sentencias, es así que se estudió 80 sentencias de los expedientes judiciales de los obreros municipales que han sido presentados en el Juzgado Especializado Laboral de Ventanilla, con el propósito de que se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios al que están sujetos los obreros municipales.

Se muestra en la siguiente tabla la relación de expedientes analizados:

Nº	EXPEDIENTE	SENTENCIA
1	00349-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
2	00374-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
3	00375-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
4	00378-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
5	00320-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
6	00344-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
7	00385-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
8	00002-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
9	00017-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
10	00046-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
11	00049-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
12	00084-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
13	00109-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
14	00136-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
15	00154-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
16	00157-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
17	00158-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
18	00159-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
19	00162-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
20	00169-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
21	00173-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
22	00174-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE

23	00176-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
24	00177-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
25	00178-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
26	00180-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
27	00186-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
28	00189-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
29	00201-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
30	00204-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
31	00211-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
32	00216-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
33	00217-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
34	00218-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
35	00225-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
36	00231-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
37	00234-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
38	00236-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
39	00237-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
40	00239-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
41	00240-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
42	00252-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
43	00253-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
44	00254-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
45	00255-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
46	00256-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
47	00262-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
48	00298-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
49	00301-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
50	00305-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
51	00312-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
52	00319-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
53	00320-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
54	00321-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
55	00329-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
56	00345-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
57	00040-2020--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
58	00060-2020--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
59	00362-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
60	00181-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
61	00200-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
62	00207-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
63	00241-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA

64	00242-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
65	00243-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
66	00246-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
67	00247-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
68	00250-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
69	00284-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA
70	00350-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
71	00351-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
72	00352-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
73	00354-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
74	00360-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
75	00366-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
76	00367-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
77	00368-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
78	00369-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
79	00370-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE
80	00376-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó, en primer término, la técnica de observación, misma que se caracteriza porque nos permitió obtener datos e información que se encuentran en los expedientes judiciales específicamente en las sentencias del Juzgado Especializado Laboral de Ventanilla de la Corte Superior de justicia de Ventanilla, al respecto Campos & Lule (2012) mencionan que:

(...) la observación como técnica es un procedimiento que tiene como fin ayudar a la recolección de datos, misma que se obtendrán utilizando la lógica y que permitirá tener un análisis más detallado en lo que refiere

a la realidad del objeto de estudio y demás datos que podrá obtener el observador. (p. 8)

Por otro lado, se utilizó también como técnica el análisis documental, o recopilación documental, que según Córdova (2018), se emplea en el acopio de documentos escritos para la medición de una o más variables. Así pues, en la presente investigación se ha empleado el mismo, con la finalidad de analizar de manera pormenorizada los datos observados en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos la lista de cotejo, que como cita Córdova (2018), es aquel “(...) compuesto por un listado de características, contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc., de los cuales interesa determinar su presencia o ausencia.

Así pues, este instrumento nos ayudó a obtener datos confiables de las sentencias emitidas en los expedientes judiciales en el Juzgado Especializado Laboral de Ventanilla de la Corte Superior de justicia de Ventanilla, por los procesos seguidos de los obreros municipales de Ventanilla contra la entidad municipal, lo cual coadyuvó en nuestro objeto de estudio.

Capítulo V

Resultados

5.1 Descripción de resultados

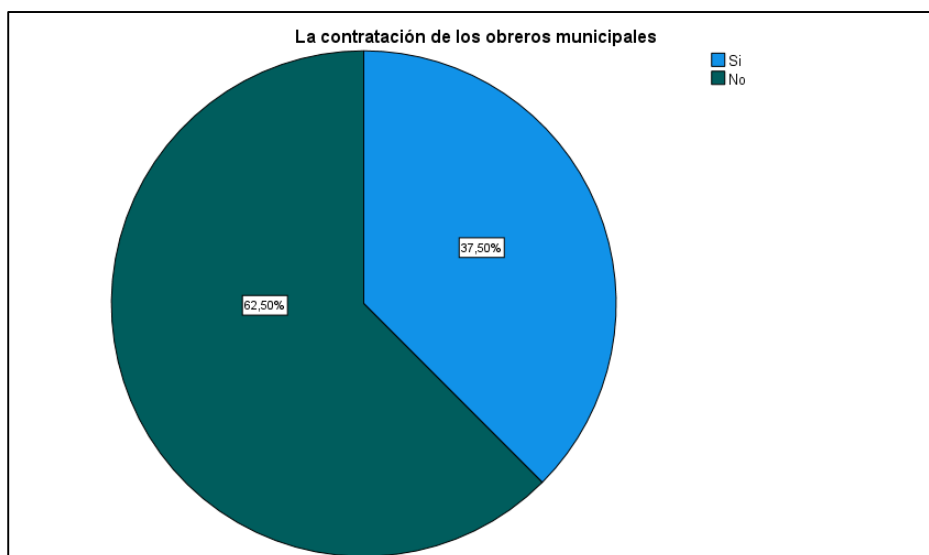
En el presente acápite, presentaremos de manera descriptiva los resultados obtenidos de la aplicación de nuestra lista de cotejo, respecto de las dimensiones de las variables de nuestro estudio.

Tabla N° 1: Cumplimiento de la debida contratación de los obreros municipales en el régimen del D.L N°. 728

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	30	37,5	37,5	37,5
	No	50	62,5	62,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 1: Cumplimiento de la debida contratación de los obreros municipales en el régimen del D.L. N° 728



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra lista de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado

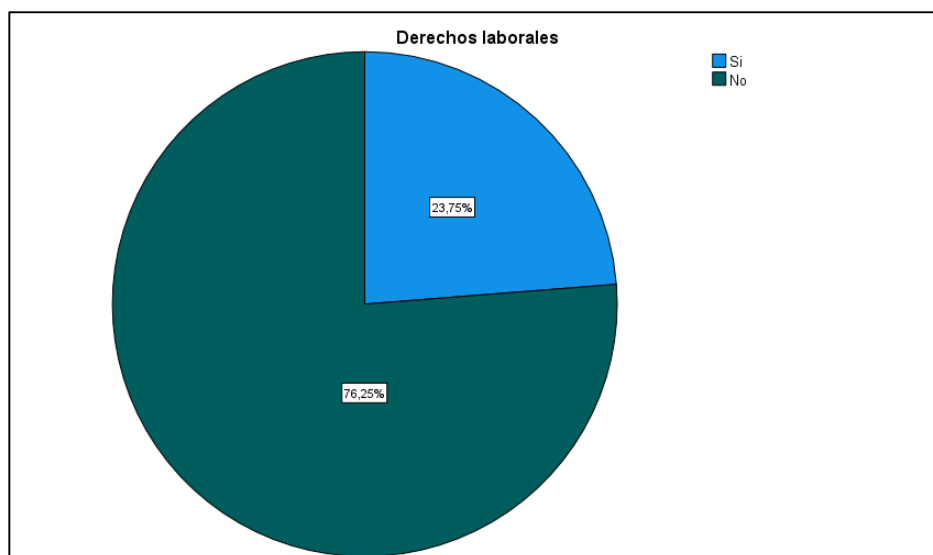
en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla a nuestra muestra de 80 sentencias sobre invalidez de contratos administrativos de servicios, se tiene que, respecto de la naturaleza permanente de las actividades de los obreros municipales, la debida aplicación de los regímenes laborales en la administración pública y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, los mismos no se cumplen en un 62.50% de los casos, mientras que en un 37.50%, si se evidencia esta situación, por lo que podemos referir que, de las sentencias analizadas, en un porcentaje mayoritario la contratación de obreros municipales no se dio de conformidad al régimen laboral que les corresponde, debido a que la entidad municipal realizó comportamientos fraudulentos en la contratación, empleando regímenes contractuales que desconocen la verdadera naturaleza de las actividades desarrolladas por los obreros municipales, las cuales son consideradas de naturaleza permanente.

Tabla N° 2: Cumplimiento de derechos laborales de los obreros municipales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Si	19	23,8	23,8	23,8
No	61	76,3	76,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 2: Cumplimiento de los derechos laborales de los obreros municipales



Fuente: Instrumento de investigación

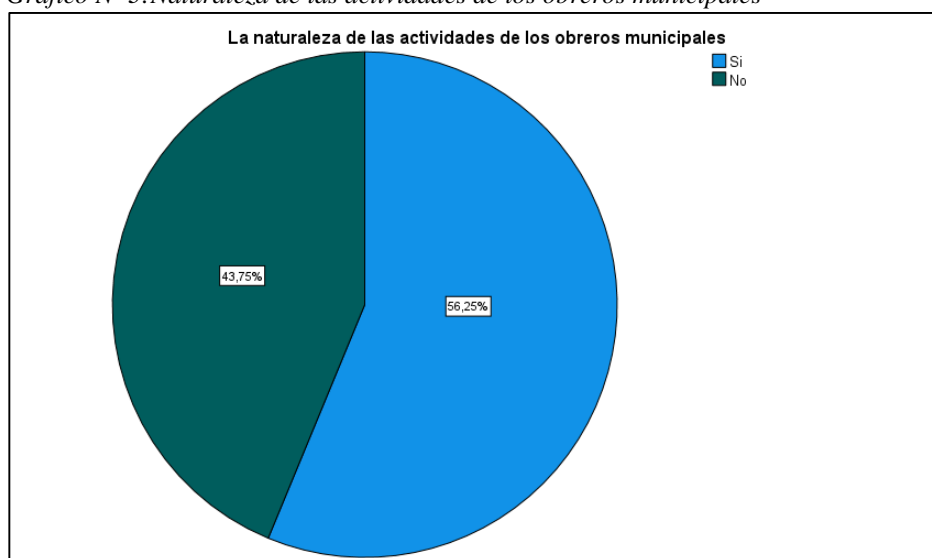
Interpretación: De la aplicación de nuestra lista de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla a nuestra muestra de 80 sentencias sobre invalidez de contratos administrativos de servicios, se tiene que, respecto del reconocimiento de la relación laboral, el cumplimiento de la estabilidad laboral y el pago de los beneficios sociales, los mismos no se cumplen en un 76.25% de los casos, mientras que en un 23.75%, si se evidencia esta situación; por lo que podemos referir que, de las sentencias analizadas, en un porcentaje mayoritario dan el reconocimiento de los derechos laborales de los obreros como son la de su régimen laboral conforme a ley, así como la vulneración de su estabilidad laboral a través de despidos arbitrarios o incausados, y el reconocimiento y pago de devengados de beneficios sociales de fuente legal o convencional (provenientes de convenios colectivos); no se han dado conforme a derecho, por lo que han requerido el inicio de sus demandas a través del poder judicial.

Tabla N° 3: La naturaleza de las actividades de los obreros municipales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	45	56,3	56,3	56,3
	No	35	43,8	43,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 3: Naturaleza de las actividades de los obreros municipales



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra lista de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla a nuestra muestra de 80 sentencias sobre invalidez de contratos administrativos de servicios, se tiene que, respecto del análisis de la naturaleza de las actividades de los obreros, se tiene que, en el 43.75% de los casos no se dan de naturaleza permanente, mientras que en un 56.25%, si se evidencia esta situación; por lo que podemos referir que, de las sentencias analizadas, en un porcentaje mayoritario la naturaleza de las actividades de los demandantes no correspondían a las del régimen contractual del contrato administrativo de servicios, sino más bien, se trataban de actividades de naturaleza permanente, definidas estas, según la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5383-2016 Tacna, en su considerando décimo quinto de la siguiente

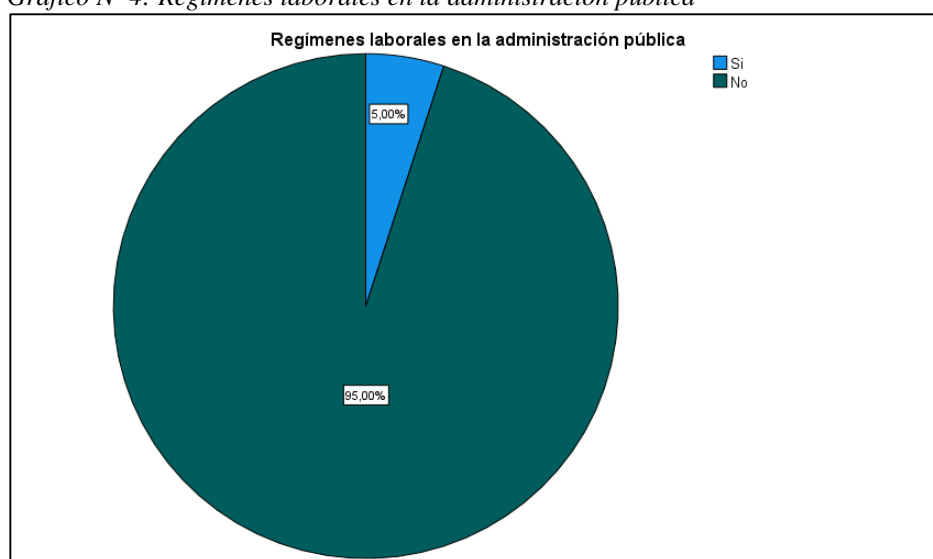
manera: “(...) al contrario de las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazos fijos, son consideradas labores de naturaleza permanente aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la entidad pública, así como a los servicios que brinda la misma. Lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en áreas de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, relativa a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares o que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongado y continuado, que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador.”

Tabla N° 4: Regímenes laborales en la administración pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	5,0	5,0	5,0
	No	76	95,0	95,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 4: Regímenes laborales en la administración pública



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra lista de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla a nuestra muestra de 80 sentencias sobre invalidez de contratos administrativos de servicios, se tiene que, respecto del análisis de la naturaleza de las actividades de los obreros, se tiene que, respecto de la correcta aplicación de los regímenes laborales de los obreros en la administración pública, se tiene que, en el 95% de los casos no se da ello, mientras que en un 5.00 %, si se evidencia esta situación; por lo que podemos referir que, de las sentencias analizadas, en un porcentaje mayoritario no se ha aplicado el régimen laboral que les corresponde a los demandantes, esto es, el correspondiente al D.L. N° 728, de modo que, la entidad municipal no ha aplicado lo señalado por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, desconociendo por ello la obligatoria aplicación del régimen laboral público para los obreros municipales, de modo que, el juzgado laboral de Ventanilla debió pronunciarse reconociendo que los demandantes en su condición de obreros, por las actividades desarrolladas, deben estar sujeto al régimen laboral privado, ordenando además que estos sean registrados en el libro de planillas.

Tabla N° 5: La invalidez de los contratos administrativos de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	23,8	23,8	23,8
	No	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 5: La invalidez de los contratos administrativos de servicios



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra ficha de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, se tiene que, respecto de la validez de los contratos administrativos de servicios en el análisis de la judicatura, se tiene que, en el 76.25% de los casos no las sentencias analizadas declaran la invalidez de dichos contratos, mientras que en un 23.75 %, si se evidencia esta situación de validez. En ese sentido, en las sentencias analizadas, se ha determinado que en el 76.25%, los demandantes han podido acreditar que el ingreso al régimen D.L. N° 1057 no se produjo en mérito a un concurso público, así como también se ha podido evidenciar que las labores realizadas respecto de la contratación del obrero en el régimen D.L. N° 1057, no eran correspondientes a lo establecido en el contrato administrativo de servicios, siendo además que la causal de invalidez del contrato administrativo de servicio se debió en gran medida a la desnaturalización de las labores desarrolladas por los demandantes en aplicación estricta del principio de Primacía de la realidad, de modo que resulto fundado que las sentencias del juzgado laboral de Ventanilla declararan la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por los

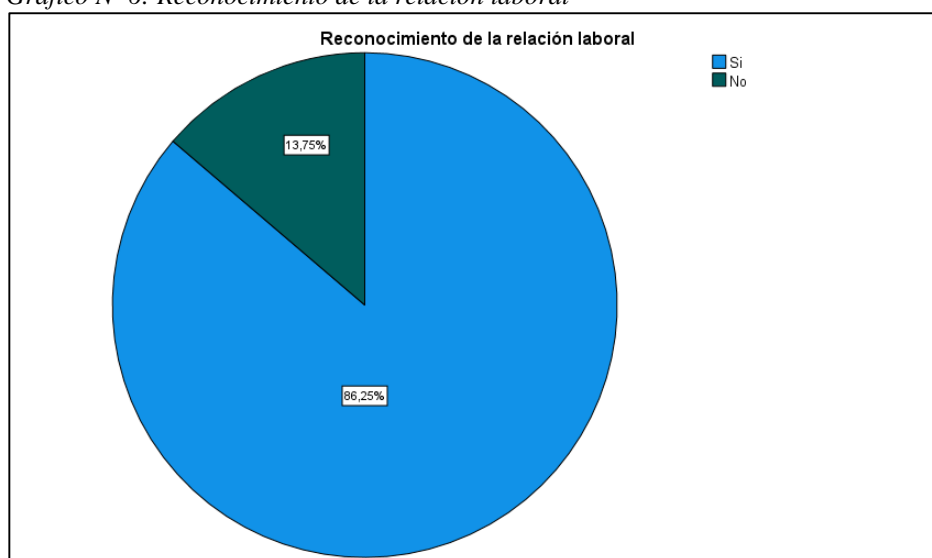
demandantes en un gran porcentaje como es que acaso se ha señalado en el cuadro antecedente.

Tabla N° 6: Reconocimiento de la relación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	69	86,3	86,3	86,3
	No	11	13,8	13,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 6: Reconocimiento de la relación laboral



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra ficha de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, se tiene que, respecto de la justificación para la validez de los contratos administrativos de servicios, se tiene que, respecto del reconocimiento de una relación laboral, se tiene que, en el 13.75% de los casos no se da ello, mientras que en un 86.25 %, si se evidencia esta situación. Así pues, en el análisis de las sentencias, se ha podido determinar que, en su mayoría, el juzgador ha evidenciado que los demandantes han tenido una relación laboral con la entidad municipal demandada, de modo que se ha

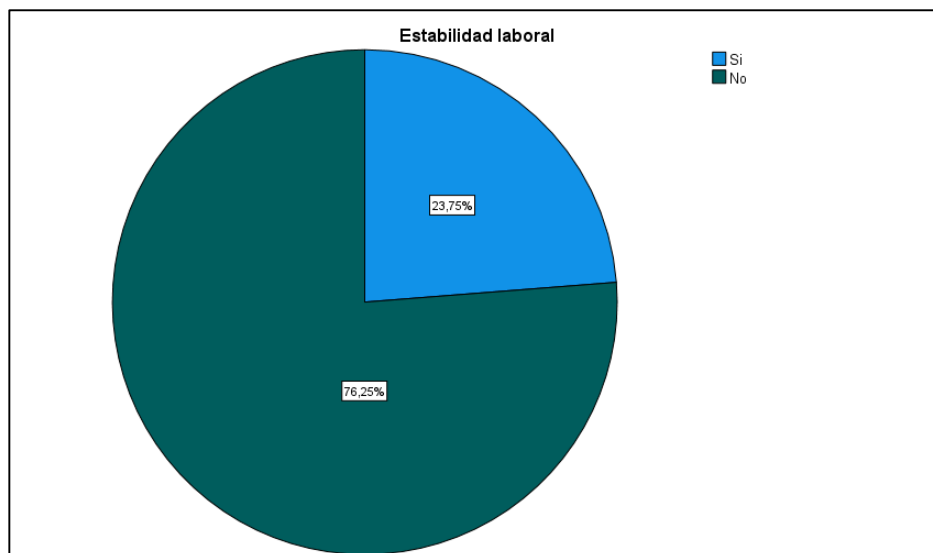
apreciado con claridad la existencia de los elementos del contrato de trabajo, concluyendo así que la relación laboral se desarrolló en forma personal, bajo subordinación, con un horario y una remuneración. En mérito a ello, es que el 86.25% de los casos la sentencia del juzgado laboral de Ventanilla reconoce de manera efectiva que el demandante en su condición de trabajador, debe ser reconocido como obrero municipal, debiendo por ello mantener una relación laboral a plazo indeterminado; sin embargo, en un porcentaje amplio de los expedientes analizados, se ha podido evidenciar que la entidad municipal no acata inmediatamente lo resuelto por el juzgado laboral de ventanilla, procediendo a apelar de manera dilatoria la sentencia o en etapa de ejecución de sentencia, señalando que dicho reconocimiento se encuentra sujeto a un trámite administrativo interno de la entidad, procediendo con ello a la demora en la ejecución de lo ordenado incluso por la instancia superior.

Tabla N° 7: Estabilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	23,8	23,8	23,8
	No	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 7: Estabilidad laboral



Fuente: Instrumento de investigación

Interpretación: De la aplicación de nuestra ficha de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, se tiene que, respecto del reconocimiento de estabilidad laboral, se tiene que, en el 76.25% de los casos no se da ello, mientras que en un 23.75 %, si se evidencia esta situación. En ese sentido, en el 76.25% de los casos se ha pretendido la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, ello derivado a que los demandantes han sufrido en su mayoría despidos incausados, debido a la interrupción sin causa justificada de su relación laboral, pese a demostrar la continuidad de su relación laboral y la naturaleza de sus labores de carácter permanente. Por otro lado, también se ha podido evidenciar que los contratos administrativos de servicios son periódicamente renovados, en periodos mensuales o trimestrales, ello comportando una conducta fraudulenta. Así mismo, se ha verificado que, en un menor porcentaje, se ha dado la extinción de la relación laboral por el término del contrato administrativo de servicios, de modo que, se ha corroborado que, en la mayoría de los casos analizados, la causa de término de la relación laboral no

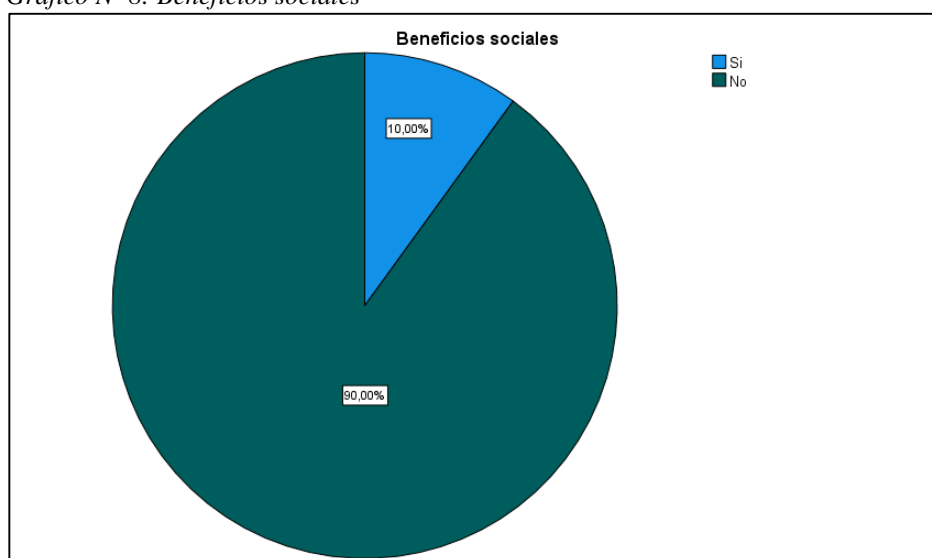
estuvo relacionada con una causa justa vinculada a conducta o capacidad laboral del trabajador.

Tabla N° 8: Beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	10,0	10,0	10,0
	No	72	90,0	90,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de investigación

Gráfico N° 8: Beneficios sociales



Fuente: Instrumento de investigación

1. **Interpretación:** De la aplicación de nuestra ficha de cotejo y observación, respecto de los procesos y las sentencias emitidas en el Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla, se tiene que, respecto del reconocimiento de estabilidad laboral, se tiene que, respecto del reconocimiento en el pago de beneficios sociales, se tiene que, en el 90% de los casos no se da ello, mientras que en un 10 %, si se evidencia esta situación. En efecto pues, se ha evidenciado que los demandantes al incoar sus demandas, han podido acreditar que no reciben las gratificaciones que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada, tanto los de fuente legal como convencional, como es el caso las bonificaciones por

primero de mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los trabajadores, vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador y la compensación por tiempo de servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de los servicios prestados al empleador.

5.2 Contratación de resultados

5.2.1 Respetto del objetivo general

La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

De lo expuesto en los resultados de nuestra investigación y con la finalidad de arribar a una respuesta del objetivo planteado, en la aplicación de los datos mediante el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, se tiene que:

Tabla N° 9: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,673 ^a	1	,022		
Corrección de continuidad ^b	,115	1	,034		
Razón de verosimilitud	,379	1	,038		
Prueba exacta de Fisher				,028	,022
Asociación lineal por lineal	,368	1	,044		
N de casos válidos	80				

Fuente: Instrumento de investigación

Siendo que, el valor de Chi cuadrado de Pearson para el supuesto de análisis es $0.022 < 0.050$ (5%), se puede concluir que existe relación o influencia entre variables. De modo que es posible señalar que, hay relación de influencia entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con el cumplimiento de sus derechos laborales.

Tabla N° 10: Medidas simétricas respecto del objetivo general

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,668	,022
	V de Cramer	,668	,022
N de casos válidos		80	

Fuente: Instrumento de investigación

En el análisis de coeficiente de (V) de Cramer, para el objetivo general planteado, se tiene que este es $0.668 < 1.00$, por lo tanto, estado próximo a la unidad, se puede decir que la correlación entre variables es significativa.

CONCLUSION: Se puede concluir que, de conformidad a la evidencia estadística presentada, existe relación o influencia significativa entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con el cumplimiento de sus derechos laborales. Por lo tanto, **La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.**

5.2.2 Respetto de los objetivos específicos

- a) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el reconocimiento efectivo de su relación laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce

mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

De lo expuesto en los resultados de nuestra investigación y con la finalidad de arribar a una respuesta del objetivo planteado, en la aplicación de los datos mediante el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, se tiene que:

Tabla N° 11: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 1

	Valor	gl	Significaci ^o n asint ^o tica (bilateral)	Significaci ^o n exacta (bilateral)	Significaci ^o n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,007 ^a	1	,033		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,007	1	,033		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,006
Asociación lineal por lineal	,007	1	,034		
N de casos válidos	80				

Fuente: Instrumento de investigación

Siendo que, el valor de Chi cuadrado de Pearson para el supuesto de análisis es $0.033 < 0.050$ (5%), se puede concluir que existe relación o influencia entre variables. De modo que es posible señalar que, hay relación de influencia entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con el reconocimiento de su relación laboral.

Tabla N° 12: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 1

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal		
Phi	,789	,033
V de Cramer	,789	,033
N de casos válidos	80	

Fuente: Instrumento de investigación

En el análisis de coeficiente de (V) de Cramer, para el objetivo general planteado, se tiene que este es $0.789 < 1.00$, por lo tanto, estando próximo a la unidad, se puede decir que la correlación entre variables es significativa.

CONCLUSION: Se puede concluir que, de conformidad a la evidencia estadística presentada, existe relación o influencia significativa entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con el reconocimiento de su relación laboral. Por lo tanto, **La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el reconocimiento efectivo de su relación laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.**

- b) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la estabilidad laboral, al haber demandado su reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

De lo expuesto en los resultados de nuestra investigación y con la finalidad de arribar a una respuesta del objetivo planteado, en la aplicación de los datos mediante el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, se tiene que:

Tabla N°13: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,725 ^a	1	,035		
Corrección de continuidad ^b	,041	1	,239		
Razón de verosimilitud	,223	1	,237		
Prueba exacta de Fisher				,087	,215
Asociación lineal por lineal	,223	1	,237		
N de casos válidos	80				

Fuente: Instrumento de investigación

Siendo que, el valor de Chi cuadrado de Pearson para el supuesto de análisis es $0.035 < 0.050$ (5%), se puede concluir que existe relación o influencia entre variables. De modo que es posible señalar que, hay relación de influencia entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con su derecho a la estabilidad laboral.

Tabla N° 14: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 2

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,679	,035
	V de Cramer	,679	,035
N de casos válidos		80	

Fuente: Instrumento de investigación

En el análisis de coeficiente de (V) de Cramer, para el objetivo general planteado, se tiene que este es $0.679 < 1.00$, por lo tanto, estado próximo a la unidad, se puede decir que la correlación entre variables es significativa.

CONCLUSION: Se puede concluir que, de conformidad a la evidencia estadística presentada, existe relación o influencia significativa entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con su derecho a la estabilidad laboral. Por lo tanto, **La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la estabilidad laboral, al haber demandado su reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.**

- c) La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la percepción de los beneficios sociales reconocidos bajo los alcances del D.L. N° 728, según se tiene

mayoritariamente en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.

De lo expuesto en los resultados de nuestra investigación y con la finalidad de arribar a una respuesta del objetivo planteado, en la aplicación de los datos mediante el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, se tiene que:

Tabla N° 15: Pruebas de chi-cuadrado respecto del objetivo específico 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,645 ^a	1	,021		
Corrección de continuidad ^b	,041	1	,125		
Razón de verosimilitud	,223	1	,358		
Prueba exacta de Fisher				,087	,215
Asociación lineal por lineal	,223	1	,237		
N de casos válidos	80				

Fuente: Instrumento de investigación

Siendo que, el valor de Chi cuadrado de Pearson para el supuesto de análisis es $0.035 < 0.050$ (5%), se puede concluir que existe relación o influencia entre variables. De modo que es posible señalar que, hay relación de influencia entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con su derecho a los beneficios sociales.

Tabla N° 16: Medidas simétricas respecto del objetivo específico 3

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal		
Phi	,749	,021
V de Cramer	,749	,021
N de casos válidos	80	

Fuente: Instrumento de investigación

En el análisis de coeficiente de (V) de Cramer, para el objetivo general planteado, se tiene que este es $0.749 < 1.00$, por lo tanto, estando próximo a la unidad, se puede decir que la correlación entre variables es significativa.

CONCLUSION: Se puede concluir que, de conformidad a la evidencia estadística presentada, existe relación o influencia significativa entre la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 con su derecho a la estabilidad laboral. Por lo tanto, **La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la percepción de los beneficios sociales reconocidos bajo los alcances del D.L. N° 728, según se tiene mayoritariamente en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.**

5.3 Discusión de resultados

En los aspectos teóricos de la investigación, se ha determinado y estudiado que los obreros de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, son trabajadores que realizan actividades en calidad de choferes de serenazgo, personal de serenazgo, limpieza pública y áreas verdes, por lo mismo se les debe de contratar de acuerdo al régimen laboral correspondiente, sin embargo en la práctica esto no se está cumpliendo ya que los obreros municipales se encuentran bajo contratos administrativos de servicios, lo cual no corresponde puesto que este tipo de contratos está implementado para los empleados, mismo que realizan actividades de carácter administrativo o de dirección.

Finalmente pasaremos a señalar que normas regulan las actividades laborales de los obreros municipales y que dice las diferentes jurisprudencias respecto a este tema.

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral realizado el 8 y 9 de mayo de 2014 en la ciudad de Lima acordó por unanimidad que son competentes los jueces laborales para conocer los procesos ordinarios o abreviados de materia laboral, esto debido a que de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de

Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, por tales razones no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al órgano jurisdiccional.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación Laboral N° 7945-2014- Cusco, en el fundamento 4 de dicha casación consideran que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el D.L. N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, la misma que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en ningún caso deberían ser contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Asimismo, la Ley N° 30889 – Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, promulgada en el año 2018, indica en su único artículo que los obreros municipales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, sino más que estos se rigen por el régimen laboral privado – D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Teniendo en claro lo que la norma, la doctrina y la jurisprudencia ya han determinado, respecto del régimen laboral de los obreros Municipales, ha sido también objeto de nuestro estudio los contratos administrativos de servicios y su invalidez. Hemos señalado que los contratos administrativos de servicios por su denominación se entienden que es una figura jurídica que se encuentra vinculada con el derecho administrativo y que además relaciona al trabajador con el estado, entonces es la que regula las condiciones para ingresar a la administración pública.

Este régimen laboral regula las relaciones laborales de aquellos trabajadores que se encuentran dentro del sector público y que se encuentran al margen de la carrera pública administrativa – D.L. N° 276. Se refiere al proceso que viene realizándose en el Perú desde junio de 2008 respecto a la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios, el mismo que, de acuerdo al D.L. N°1057, que aprueba el denominado contrato administrativo de servicios que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, como caso expone (Haro, 2012, p.369). Para Quispe, G (2010) el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y es privativa del estado sujeta al régimen de la actividad pública. No se encontraba sujeto a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen de la actividad privada no a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, como señala (Zavala, 2018). La invalidez de estos contratos da lugar cuando se les impone de manera indebida a los obreros municipales estos contratos, ya que como definimos anteriormente los contratos administrativos corresponden a aquellos trabajadores que realicen actividades administrativas, más no es aplicable para los obreros municipales ya que ellos realizan trabajos manuales u operativos. El artículo 37° de la Ley N° 27972, establece que los obreros municipales deben de estar sujetos al régimen de la actividad privada, sin embargo, de manera ilegal las municipalidades a través de sus funcionarios les imponen este tipo de contratos que como ya dijimos le recorta derechos al obrero; siendo la estabilidad laboral uno de los más importantes derechos laborales que se les limita a los obreros municipales al momento de imponerle el contrato administrativo ya que estos contratos no gozan de la estabilidad laboral, lo cual genera que estos trabajadores puedan despedirlos en cualquier momento.

Ahora bien, en la aplicación de nuestra ficha de cotejo, respecto del análisis de un total de 80 expedientes dentro de los cuales se tocaba la invalidez de los contratos administrativo de servicios de los obreros municipales, se han obtenido los siguientes resultados. respecto de la naturaleza permanente de las actividades de los obreros municipales, la debida aplicación de los regímenes laborales en la administración pública y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, los mismos no se cumplen en un 62.50% de los casos, mientras que en un 37.50%, si se evidencia esta situación. Así también respecto del reconocimiento de la relación laboral, el cumplimiento de la estabilidad laboral y el pago de los beneficios sociales, los mismos no se cumplen en un 76.25% de los casos, mientras que en un 23.75%, si se evidencia esta situación. Por otro lado, respecto del análisis de la naturaleza de las actividades de los obreros, se tiene que, en el 43.75% de los casos no se dan de naturaleza permanente, mientras que en un 56.25%, si se evidencia esta situación. De la misma manera, respecto de la correcta aplicación de los regímenes laborales de los obreros en la administración pública, se tiene que, en el 95% de los casos no se da ello, mientras que en un 5.00 %, si se evidencia esta situación. Respecto de la justificación para la validez de los contratos administrativos de servicios, se tiene que, en el 76.25% de los casos no se da ello, mientras que en un 23.75 %, si se evidencia esta situación. Por otro lado, respecto del reconocimiento de una relación laboral, se tiene que, en el 13.75% de los casos no se da ello, mientras que en un 86.25 %, si se evidencia esta situación. Así también, respecto del reconocimiento de estabilidad laboral, se tiene que, en el 76.25% de los casos no se da ello, mientras que en un 23.75 %, si se evidencia esta situación. Por último, respecto del reconocimiento en el

pago de beneficios sociales, se tiene que, en el 90% de los casos no se da ello, mientras que en un 10 %, si se evidencia esta situación.

Estos resultados, nos han permitido concluir en primer lugar que, la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye significativamente con el cumplimiento de sus derechos laborales en el juzgado laboral de ventanilla año 2020. En segundo lugar, también hemos concluido que la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye significativamente con reconocimiento de su relación laboral en el juzgado laboral de ventanilla año 2020. Así también, se ha llegado a concluir que la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye significativamente con su derecho a la estabilidad laboral en el juzgado laboral de ventanilla año 2020. Por último, hemos concluido que la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye significativamente con su derecho a los beneficios sociales en el juzgado laboral de ventanilla año 2020.

En ese sentido, los resultados y conclusiones descritas, deben de ser confrontadas con los antecedentes citados líneas arriba. Así, por ejemplo, la tesis de Honorato, (2016), concluye que los trabajadores contratados y que mantienen una relación de dependencia con el estado, deben de gozar de todos sus derechos que tienen como trabajadores y además de ello también debe de respetarse su dignidad humana. El estado está obligado a que estos derechos se cumplan e intervenir cuando existan desigualdades aunado a ello buscar proteger al más débil de la relación jurídica que es en estos casos los trabajadores, criterio que comparte nuestra tesis, respecto de la relevancia de la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sujetos a contratos laborales con el estado. Tan igual criterio como el establecido por (Quiloango, 2014), quien concluye que, el trabajador necesita de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le otorga un

mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general, todo esto viene dado por un fundamento jurídico que es el más importante, porque se requiere de una norma positiva que garantice y proteja la institución de la estabilidad laboral; de tal forma que, para que todos los ciudadanos se sometan a ella, no solo es necesario que se consagre el derecho, sino que se requiere su cabal aplicación. Si bien nuestro código del trabajo, establece ciertas normas de estabilidad absoluta, como, por ejemplo, la prohibición de despedir a la mujer embarazada, o a quien se halla cumpliendo el servicio militar, etc., esto en la realidad no siempre se respeta; es decir, no se cumple dicha estabilidad, ya que lo que ocurre en el diario vivir no es precisamente el reintegrar al trabajador despedido como lo manda la ley, sino reconocerle una ínfima indemnización por despido intempestivo.

Por otro lado, la tesis de Mendoza, (2019), quien concluye que por su naturaleza los contratos administrativos de servicios, pueden ser renovados las veces que el funcionario público lo requiera o en su defecto comunicar al trabajador con cinco días de anticipación la no renovación del mismo, lo cual significa que los funcionarios públicos cometen arbitrariedades y abusos, contra los derechos laborales de los trabajadores y hasta en algunos las trabajadoras de la administración pública, se han visto condicionados para la renovación de respectivos contratos administrativos de servicios, siendo víctimas de acoso y hostigamiento sexual, por tales motivos es que los contratos administrativos de servicios deben ser eliminados puesto que vulnera los principios de continuidad de las relaciones laborales, el principio de la primacía de la realidad, entre otros. Extremo que compartimos, por lo observado y analizado respecto de las sentencias que han sido objeto de estudio en nuestra tesis; tan igual como lo referido por Sandoval & Yslado (2019), quienes concluyen que, de la revisión de las sentencias de primera y segunda instancia,

se evidencia que efectivamente existe una desnaturalización de los contratos que se les implemento a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, lo que ha provocado una masiva reincorporación de los trabajadores a plazo indeterminado y bajo el régimen privado D.L. N° 728. Se concluye también que esta mala praxis de contratación de los obreros bajo contratos administrativos de servicios y locación de servicios, es una práctica recurrente de la Municipalidad Provincial del Santa. Del mismo modo lo hace Palomino (2016), quien llega a concluir que, los efectos jurídicos producidos por la implementación de los contratos administrativos de servicios, en los servidores públicos dependientes de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son de gran relevancia, puesto que significa un reconocimiento parcial de los derechos laborales a favor de ellos, sin embargo resultan insuficientes, aunado a ello la aplicación de este régimen laboral ha significado un gran impacto económico al tesoro público. Así también con lo concluido por Morales (2016), quien afirma que, existe una afectación a los derechos laborales de los servidores públicos que tienen la condición de obreros, derechos tales como la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios y el pago por horas extras, debido a que los funcionarios públicos contratan de manera indebida a los obreros imponiéndoles contratos administrativos de servicios ajenos a su régimen laboral, asimismo se concluye que el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, no cumple su objetivo principal que es fiscalizar los contratos laborales que acrediten afectación a los derechos de los trabajadores. Por último, coincidimos con lo referido por Huamali (2017), quien concluye que a los obreros municipales no se les contrata de acuerdo al régimen que les corresponde, mientras que los obreros municipales que han ganado su reconocimiento laboral a plazo indeterminado a través de un proceso judicial, gozan de una estabilidad laboral y además disfrutan de los beneficios sociales que les otorga el régimen de la

actividad privada. En ese sentido, estos actos de manifiesto encubrimiento y fraude, son relevantes para dar cuenta de la mala utilización del contrato administrativo de servicios, que ha aquejado al sector público durante años, y de la que dejamos evidencia mediante la presente tesis.

Conclusiones

1. En primer lugar, se ha podido concluir, respecto del objetivo general planteado que la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020; ello por cuánto, en las sentencias analizadas, el juzgador ha tenido en consideración un análisis detallado de la naturaleza de relación laboral y de las labores desempeñadas por los demandantes, comprendiendo en su mayoría que estas se enmarcan dentro de labores de naturaleza permanente y por ende declara corresponderle el régimen laboral de la actividad privada, regulados por el D.L. N° 728 concordante con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, siendo reconocidos como obreros Municipales con los beneficios sociales inherentes a tal condición.
2. En segundo lugar, se ha podido concluir que, respecto del primer objetivo específico planteado, la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el reconocimiento efectivo de su relación laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020; por cuanto en el análisis de los pronunciamientos analizados, la judicatura ha advertido la existencia de los elementos de un contrato de trabajo valido como son la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio, además de identificar la naturaleza propia de las labores desempeñadas, identificando también que estas son de naturaleza permanente, y por lo tanto de manera continua.
3. En tercer lugar, se ha podido concluir que, respecto del segundo objetivo específico planteado, la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la estabilidad laboral, al haber demandado su

reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020; ello por cuanto, del análisis efectuado en las sentencias revisadas, al haber determinado la judicatura el régimen laboral perteneciente a los demandantes, adscrito a lo regulado por el D.L. N° 728 y siendo reconocidos como obreros Municipales, se pudo determinar también que no debieron ser despedidos sino por algunas de las causales que su régimen laboral señala, constituyendo por ello, los actos de despidos, incausados.

4. En cuarto lugar, se pudo concluir que, en relación al tercer objetivo plantado y de conformidad a la evidencia estadística presentada, la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la percepción de los beneficios sociales reconocidos bajo los alcances del D.L. N° 728, según se tiene mayoritariamente en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020; ello por cuanto, al haberse determinado efectivamente el régimen laboral de los demandantes, dentro de los alcances del D.L. N° 728, los pronunciamientos analizados reconocen que les son inherentes a tal condición, los beneficios sociales que les corresponden, como escolaridad, asignación familiar, bonificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones trucas, entre otros. Sin embargo, también estos trabajadores, al reconocérseles tal condición, tienen expedito el derecho de afiliarse a algún sindicato y solicitar el pago de los beneficios sociales de vinientes de dicha organización sindical.

Recomendaciones

1. Se recomienda en primer lugar que evidenciado que la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta significativamente con el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020, la entidad municipal en su condición de empleador y más aún, siendo una entidad pública, debe actuar en estricto cumplimiento de nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en la contratación de los obreros municipales, por cuanto, existe un procedimiento de contratación regulado para estos casos, así la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala en el artículo 37° que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, debiendo reconocerles los derechos y beneficios que otorga dicho régimen laboral y de esta forma garantizar la protección de los derechos laborales de los obreros municipales reconocidos legal y constitucionalmente.
2. Por otro lado, al haberse evidenciado que, la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta significativamente con reconocimiento de su relación laboral en el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020, se debe emprender la sanción que corresponda contra los funcionarios de la entidad que, dolosamente violan o cometen fraude al respecto, además esto ha sido contemplado en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional contenido en el expediente N° 05057-2013-PA/TC en el punto 87 de dicha sentencia el tribunal menciona lo siguiente: los funcionarios y servidores públicos que están encargados y son responsables de la contratación de personal en las entidades del estado, deben de actuar con estricto cumplimiento de las disposiciones constitucionales que regulan el régimen específicos para cada trabajador y de esa forma respetar los derechos de los trabajadores, de lo contrario se debe imponer las sanciones administrativas, civiles

y/o penales para los funcionarios que comentan esas ilegalidades, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 243° de la Ley N° 27444.

3. Así también, al haberse concluido que, la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta significativamente con su derecho a la estabilidad laboral en el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020; es menester exhortar a la entidad pública, en este caso, comuna municipal, proteja con creces en la estabilidad laboral de los obreros, dotándolos de las herramientas para mantener con seguridad, su puesto de trabajo.
4. Además, al haberse indicado que, la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta significativamente con su derecho a los beneficios sociales en el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020, se recomienda siempre a la entidad municipal, tomar las previsiones del caso, respecto al debido reconocimiento de este derecho, en virtud de no perjudicar económicamente a la entidad, con futuras de demanda de pago y liquidación de beneficios sociales.
5. Por último, se recomienda que la presente investigación sea publicada con la finalidad que los resultados obtenidos, sean utilizados para futuras investigaciones que ayuden a contribuir con la sociedad jurídica, con la finalidad de mejorar y aumentar las posturas académicas sobre la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente la de los obreros municipales.

Referencia bibliográfica

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: instituto pacífico.
- Beltrán, L. P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regimenes de contratación de personal en el estado. *Tesis de maestria*. Pontificia universidad católica del Perú, lima.
- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Argentina: eliasa e.i.r.l.
- Cabanellas de las cuevas, g. (2011). *Diccionario jurídico elemental*. Argentina: heliasta.
- Campos, Y. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 8.
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Revista mexicana de derecho constitucional*, 7.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: san marcos.
- Congreso de la república del Perú. (2003). *Ley orgánica de municipalidades n° 27972*. Diario oficial el peruano. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/anexos/ley27972.pdf (consultado el 09 de setiembre de 2020)
- Davalos, J. (1988). *Derecho del trabajo i*. Mexico: porrua s.a.
- Davalos, J. (2005). *Derecho individual del trabajo*. México: porrua.
- Diaz aroco, t. (2007). *Derecho individual del trabajo - segunda parte*. Lima: impresiones vega ravines s.a.c.
- El congreso constituyente democrático. (1993). *La constitución peruana comentada*. Lima. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/constitucion-politica-del-peru-lp.pdf> (cosultado, 20 de setiembre de 2021)

- Gomez, R. (2012). *Derecho laboral i*. México: red tercer milenio.
- Gomez, F. (2009). *Derecho del trabajo*. Lima: san marcos.
- Haro , J. E.. (2012). *Derecho laboral en la administración pública*. Lima: ediciones legales.
- Honorato, P. (2016). *Contratos temporarios de la administración pública [tesis de grado, universidad siglo xxi]*. Repositorio institucional.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Themis - revista de derecho*, 222. Obtenido de [file:///c:/users/pc/downloads/10870-texto%20del%20art%20c3%adculo-43176-1-10-20141114%20\(1\).pdf](file:///c:/users/pc/downloads/10870-texto%20del%20art%20c3%adculo-43176-1-10-20141114%20(1).pdf) (consultado el 02 de octubre de 2021).
- Lizárraga, G. (2013). *El régimen disciplinario en la función pública*. Lima: gaceta jurídica.
- Marcenaro, R. (2006). *El trabajo en las constituciones latinoamericanas y europeas*. Lima: universidad tecnologica del Perú.
- Ministerio de justicia y derechos humanos. (2016). *Guia sobre el sistema administrativo de gestion de recursos huamnos en el sector público*. Lima: ministerio de justicia y derechos humanos.
- Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. México: unidad de estudios superiores de la paz.
- Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: pontificia universidad católica del Perú.
- Noguera, I. (2003). *Tesis de post grada*. Lima: libros s.a.c.
- Vasquez, J. (2005). Dialogos jurisprudenciales. *Iuris lexis*.
- Rendon, R. (2014). *Derecho del trabajo individual*. Lima: edilabor.

- Rendón, R. (2007). *Derecho del trabajo - teoria general i*. Lima: grijey .
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de tranajo*. México: universidad autónoma metropolitana.
- Rivera, J. M. (2013). *Comentario al regimen normativo municipal*. Lima: gaceta juridica.
- Rodriguez, P. (s.f.). *Metodología jurídica*. Oxford.
- Sanchez, H. (1998). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: mantano.
- Soria, B. (2007). *Diccionario municipal peruano*. Lima: inicam.
- Suyo, R. (2008). *Elabore su tesis en derecho pre y postgrado 2da edición*. Lima: san marcos.
- Valderram, I. (2017). *Regimen laboral explicado*. Lima: gaceta jurídica.
- Zavala, I.J. (2018). *¿la regla de derecho debe prevalecer soobre el principio jurídico laboral? Analisis del contrato administrativo de servicios*. Universidad de san martin de porres, lima. Obtenido de <file:///c:/users/pc/downloads/dialnet-laregladederechodebeprevalecersobreelprincipiojuri-6523161.pdf> (consultado el 10 de octubre de 2021).
- Zelayaran, M. (2002). *Metodología de investigación jurídica*. Lima: jurídicas.

ANEXOS

1-A.- Matriz de consistencia

TITULO: “La contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>General ¿De qué manera la contratación de obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020?</p> <p>específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la contratación de los obreros bajo el régimen D.L. N° 1057 afecta el reconocimiento de su relación laboral en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020? • ¿De qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho a la estabilidad laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020? • ¿De qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho al reconocimiento y pago de beneficios sociales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020? 	<p>General Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta el cumplimiento de sus derechos laborales en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar de qué manera la contratación de los obreros bajo el régimen del D.L. N°1057 afecta el reconocimiento de su relación laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020. • Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta su derecho a la estabilidad laboral en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020. • Determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 afecta su derecho al reconocimiento y pago de los beneficios sociales en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla durante el año 2020. 	<p>General La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020.</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N°1057 afecta de manera negativa el reconocimiento efectivo de su relación laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020. • La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa su derecho a la estabilidad laboral, al haber demandado su reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. N° 728, según se reconoce mayoritariamente en las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020. • La contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N°1057 afecta de manera negativa su derecho a la percepción de los beneficios sociales reconocidos bajo los alcances del D.L. N° 728, según se tiene mayoritariamente en las sentencias emitidas por Juzgado Laboral de Ventanilla año 2020. 	<p>Variables: Variable Independiente: la contratación de los obreros municipales. Variable Dependiente: derechos laborales</p> <p>Dimensiones Variable Independiente: la contratación de los obreros municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza de las actividades de los obreros municipales. • Regímenes laborales en la administración pública. • La invalidez de los contratos administrativos de servicios. <p>Variable Dependiente: derechos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la relación laboral. • Estabilidad laboral. • Beneficios sociales. 	<p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo - explicativo.</p> <p>Diseño: diseño Transeccional explicativo causal.</p> <p>Población: los expedientes del juzgado laboral de ventanilla año 2020.</p> <p>Muestra: 80 sentencias de los expedientes del juzgado laboral de ventanilla.</p> <p>Técnicas - instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: observación Instrumento: Lista de observación</p> <p>Técnicas estadísticas de análisis de datos</p> <p>Las tdf y sus gráficos de histogramas Spss</p>

1-B.- Operacionalización de variables


Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Independiente: La contratación de los obreros municipales	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptual: A criterio del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00698-2017-PA/TC, la contratación de obreros municipales se da conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, los cuales deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada; ello además en aplicación del principio de primacía de la realidad. - Operacional: De conformidad al Artículo único de la Ley N° 30889, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 	4) Naturaleza de las actividades de los obreros municipales.	8) La Naturaleza de los obreros municipales. 9) Actividades que realizan.
		5) Regímenes laborales en la administración pública.	10) Régimen aplicable para los trabajadores del sector público 11) Régimen aplicable para los trabajadores del sector privado 12) Las modalidades contractuales.
		6) La Invalidez de los contratos administrativo de servicios	13) Definición de los contratos administrativa de servicio. 14) Aplicabilidad de los contratos administrativos de servicios.
Dependiente: Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptual: Según lo entendido de Dávalos (2005), los derechos laborales son preceptos o conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. - Operacional: Dávalos (2005), dice también que los derechos laborales son preceptos normativos que implican el reconocimiento y protección del vínculo laboral, la estabilidad, los beneficios sociales y el derecho de sindicalización de los trabajadores. 	4) Reconocimiento de la relación laboral	10) Definición de la relación laboral 11) Sujetos que conforman esta relación 12) Elementos de la relación laboral.
		5) Estabilidad laboral	13) Definición de estabilidad laboral 14) La estabilidad como derecho laboral 15) Clasificación
		6) Beneficios sociales	16) Compensación de tiempo de servicio 17) Gratificaciones 18) Vacaciones

1-C.- Operacionalización del instrumento de investigación

Tipo de variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Instrumento
Independiente	La contratación de los obreros municipales	Naturaleza de las actividades de los obreros municipales.	<ul style="list-style-type: none"> La naturaleza de los obreros municipales. Actividades que realizan. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Las actividades realizadas por el (la) trabajador(a) corresponden a un obrero municipal? ¿Se reconoce que las actividades del trabajador son de carácter permanente? ¿La entidad municipal asignó fraudulentamente funciones ajenas a las del puesto contratado para el trabajador? ¿La sentencia del Juzgado laboral de Ventanilla reconoce al trabajador como obrero municipal? 	Escala nominal (Dicotómica) Si (1), No (2)	ficha de cotejo
		Regímenes laborales en la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> Régimen aplicable para los trabajadores del sector público Régimen aplicable para los trabajadores del sector privado Las modalidades contractuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿La entidad municipal aplica lo señalado por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades? ¿La entidad municipal aplica el régimen laboral público para los obreros municipales? ¿El juzgado laboral de Ventanilla reconoce que el obrero debe estar sujeto al régimen laboral privado? ¿El juzgado laboral de Ventanilla ordena que el obrero sea registrado en el libro de planillas? 		
		La invalidez de los contratos administrativo de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Definición de los contratos administrativa de servicio. Aplicabilidad de los contratos administrativos de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El ingreso al régimen CAS se produjo en merito a un concurso público? ¿Se justificaban las labores realizadas respecto de la contratación del obrero en el régimen CAS? ¿Se determinó con claridad la causal de invalidez del contrato CAS? ¿La sentencia del juzgado laboral de Ventanilla declara la invalidez de los CAS? 		
		Reconocimiento de la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Definición de la relación laboral Sujetos que conforman esta relación 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El obrero tiene una relación laboral con la entidad municipal? ¿Se aprecia que en la relación laboral se desarrolló en forma personal, bajo subordinación, con un horario y una remuneración? 		

Dependiente	Derechos laborales		<ul style="list-style-type: none"> Elementos de la relación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿La sentencia del juzgado laboral de Ventanilla reconoce al trabajador como obrero municipal a plazo indeterminado? ¿La entidad municipal acata inmediatamente lo resuelto por el juzgado laboral de ventanilla? 		
	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Definición de estabilidad laboral La estabilidad como derecho laboral Clasificación 	<ul style="list-style-type: none"> ¿En el presente caso se ha pretendido la reposición del trabajador a su puesto de trabajo? ¿Los contratos administrativos de servicios son periódicamente renovados? ¿Se ha verificado que la extinción de la relación laboral se dio por el término del contrato administrativo de servicios? ¿La causa de término de la relación laboral estuvo relacionada con una causa justa vinculada a conducta o capacidad laboral del trabajador? 			
	Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> Compensación de tiempo de servicio Gratificaciones Vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El obrero recibe las gratificaciones que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada? ¿El obrero recibe la compensación por tiempo de servicios que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada? ¿El obrero goza de vacaciones que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada? ¿En la sentencia emitida por el juzgado laboral de Ventanilla, se señala el pago de beneficios sociales que no se le otorgo al trabajador oportunamente? 			

1-D.- Instrumento de investigación

 <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Tema de Investigación:</p>			
La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla			
LISTA DE COTEJO			
Expediente :			
Demandante :			
Demandada :			
<u>La contratación de los obreros municipales</u>		<u>SI</u>	<u>NO</u>
La naturaleza de las actividades de los obreros municipales			
¿Las actividades realizadas por el (la) trabajador(a) corresponden a un obrero municipal?			
¿Se reconoce que las actividades del trabajador son de carácter permanente?			
¿La entidad Municipal asignó fraudulentamente funciones ajenas a las del puesto contratado para el trabajador?			
¿La sentencia del Juzgado laboral de Ventanilla reconoce al trabajador como obrero municipal?			
Regímenes laborales en la administración pública			
¿La entidad municipal aplica lo señalado por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades?			
¿La entidad municipal aplica el régimen laboral público para los obreros municipales?			
¿El juzgado laboral de Ventanilla reconoce que el obrero debe estar sujeto al régimen laboral privado?			
¿El juzgado laboral de Ventanilla ordena que el obrero sea registrado en el libro de planillas?			
La invalidez de los contratos administrativos de servicios			
¿El ingreso al régimen CAS se produjo en mérito a un concurso público?			
¿Se justificaban las labores realizadas respecto de la contratación del obrero en el régimen CAS?			
¿Se determinó con claridad la causal de invalidez del contrato CAS?			
¿La sentencia del juzgado laboral de Ventanilla declara la invalidez de los CAS?			
<u>Derechos laborales</u>		<u>SI</u>	<u>NO</u>
Reconocimiento de la relación laboral			
¿El obrero tiene una manifiesta relación laboral con la entidad municipal?			
¿Se aprecia que en la relación laboral se desarrolló en forma personal, bajo subordinación, con un horario y una remuneración?			
¿La sentencia del juzgado laboral de Ventanilla reconoce al trabajador como obrero municipal a plazo indeterminado?			
¿La entidad municipal acata inmediatamente lo resuelto por el juzgado laboral de ventanilla?			
Estabilidad laboral			
¿En el presente caso se ha pretendido la reposición del trabajador a su puesto de trabajo?			
¿Los contratos administrativos de servicios son periódicamente renovados?			
¿Se ha verificado que la extinción de la relación laboral se dio por el término del contrato administrativo de servicios?			
¿La causa de término de la relación laboral estuvo relacionada con una causa justa vinculada a conducta o capacidad laboral del trabajador?			
Beneficios sociales			
¿El obrero recibe las gratificaciones que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada?			
¿El obrero recibe la compensación por tiempo de servicios que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada?			
¿El obrero goza de vacaciones que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral esto es régimen de la actividad privada?			
¿En la sentencia emitida por el juzgado laboral de Ventanilla, se señala el pago de beneficios sociales que no se le otorgó al trabajador oportunamente?			

1-D.- Validación del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. **Título de la investigación** : La contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla
- 1.2. **Investigador(es)** : Bach. Jocelyn Unchupaico Alva
- 1.3. **Fecha de evaluación** : 20/01/2022

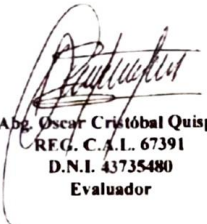
II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. **Nombre completo del experto** : Oscar Cristóbal Quispe
- 2.2. **Profesión** : Abogado
- 2.3. **Grado académico** : Maestro
- 2.4. **Especialidad** : Gestión Pública
- 2.5. **Centro laboral** : Defensa Pública del Ministerio de Defensa y Derechos Humanos – Huancayo
- 2.6. **Celular** : 986-839-390
- 2.7. **E-mail** : Oscar.cq1@gmail.com

III. EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación
		Si	No	
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X	Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X	Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X	Ninguna
4	Organización	Existe una organización logica	X	Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X	Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos cónicos científicos	X	Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X	Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X	Ninguna
10	Significatividad	Es util y investigación adecuado para la investigación	X	Ninguna

Comentarios: Ninguno


 Abg. Oscar Cristóbal Quispe
 R.F.G. C.A.L. 67391
 D.N.I. 43735480
 Evaluador



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Título de la investigación** : La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla
- 3.2. Investigador(es)** : Bach. Jocelyn Unchupaico Alva
- 3.3. Fecha de evaluación** : 20/01/2022

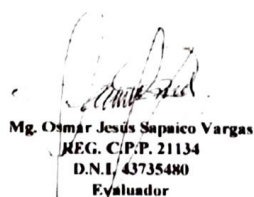
1. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 1.1. Nombre completo del experto** : Osmar Jesús Sapaico Vargas
- 1.2. Profesión** : Docente
- 1.3. Grado académico** : Maestro
- 1.4. Especialidad** : Gestión Educativa Universitaria
- 1.5. Centro laboral** : Universidad Peruana los Andes
- 1.6. Celular** : 943-131-312
- 1.7. E-mail** : d.sapaico@upla.edu.pe

2. EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación	
		Sí	No		
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X		Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X		Ninguna
4	Organización	Existe una organización lógica	X		Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos eólicos científicos	X		Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X		Ninguna
10	Significatividad	Es útil y investigación adecuado para la investigación	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno


Mg. Osmar Jesús Sapaico Vargas
 REG. C.P.P. 21134
 D.N.I. 43735480
 Evaluador



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. Título de la investigación : La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla
- 1.2. Investigador(es) : Bach. Jocelyn Unchupaico Alva
- 1.3. Fecha de evaluación : 20/01/2022

II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. Nombre completo del experto : José Ronald Vásquez Sánchez
- 2.2. Profesión : Abogado
- 2.3. Grado académico : Magister
- 2.4. Especialidad : Derecho Constitucional y Derechos Humanos
- 2.5. Centro laboral : Secretario Técnico de la Comisión Nacional de Gestión Ambiental del Poder Judicial
- 2.6. Celular : 985765814
- 2.7. E-mail : Jose.vasquez@uarm.pe

III. EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación
		Sí	No	
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X	Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X	Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X	Ninguna
4	Organización	Existe una organización lógica	X	Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X	Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos cónicos científicos	X	Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X	Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X	Ninguna
10	Significatividad	Es útil y investigación adecuado para la investigación	X	Ninguna

Comentarios: Ninguno

Firma de evaluador

1-D.- Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por la Bach. Jocelyn Unchupaico Alva, de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela de Derecho.

El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla.

Para responder las preguntas en la “Lista de cotejo” (instrumento de investigación) tomará aproximadamente 30 minutos de tiempo por cada sentencia que será analizada, esto es de cada expediente que son en total 80, emitidas por el Juzgado laboral de Ventanilla, sobre invalidez de los contratos administrativos de servicios de los Obreros Municipales.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas de la “Lista de cotejo” serán codificadas usando un número de identificación de cada expediente, para dar fe que lo extraído a través de la “Lista de cotejo” de cada expediente es cierto y cualquier interesado pueda observar y contrastar su veracidad.

Finalmente, reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Lima, 10 de octubre de 2021.



JOCELYN UNCHUPAICO ALVA

DNI N° 60275264

1.E. RESUMEN DE LA MUESTRA DE LOS 80 EXPEDIENTES.

N°	EXPEDIENTE	SENTENCIA	DESCRIPCIÓN
1	00349-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/5,491.67 Soles (CINCO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 67/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones legales por fiesta patrias 2015, fiestas patrias y navidad de los periodos 2016, 2017 y 2018; y Escolaridad por los periodos 2017 y 2018 • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada • CUMPLA la demandada con REPONER a la demandante NANCY VIOLETA RIJALBA LOPEZ en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese • CUMPLA la demandada con abonar a favor de la actora las remuneraciones devengadas
2	00374-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/7,790.00 Soles (SIETE MIL SETECIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Vacaciones no gozadas e Indemnización Vacacional por los periodos 2013-2014 y 2014-2015, Gratificaciones Legales por fiestas patrias de los años 2013, 2014, 2015 y 2018, Gratificaciones Legales por navidad del periodo 2013, 2014 y 2017 y Escolaridad por el periodo del 2017 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada, fecha de ingreso y reingreso conforme a las directivas impartidas
3	00375-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, cumpla con REPONER a la demandante LILIANA DEL ROSARIO CABELLOS MUÑOZ en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/9,583.33 Soles (NUEVE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y TRES CON 33/100 SOLES), por los conceptos de Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2012-2013 (15 días) y 2013-2014, Gratificaciones Legales por fiestas patrias de los años 2013, 2014, 2015 y 2018, Gratificaciones Legales por navidad de los años 2012, 2013, 2014 y 2017, Escolaridad por el periodo de los años 2013, 2014, 2015 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia

4	00378-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago electrónica, el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago el régimen laboral de la actividad conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA con abonar al actor la suma de S/10,300.00 soles (DIEZ MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), por los conceptos de indemnización vacacional del periodo 2014-2015, Gratificaciones legales por fiestas patrias de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, Gratificaciones legales por navidad de los años 2014, 2015, 2016, y 2017, y escolaridad 2015, 2016, 2017 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
5	00320-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ, cumpla con REPONER a la demandante EVA ELIZABETH MUÑOZ CERRON en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/4,916.67 Soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS DICIECISES CON 67/100 SOLES), por los conceptos de, Gratificaciones legales del 2016, 2017 y 2018 y escolaridad 2017 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
6	00344-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.22,366.67 Soles (VEINTIDOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del 02 de enero del 2010 al 31 de enero del 2019 (según lo pretendido); así como el pago por escolaridad del periodo 2011 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, desestimándose el registro de la fecha de ingreso. • ORDENO que la demandada cumpla con REPONER al demandante en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese. • CUMPLA la demandada con reconocer al actor a la fecha de la reposición la remuneración básica de S/.1,500.00 soles, conforme a las disposiciones impartidas.

7	00385-2018-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/ 21,600.00 Soles (VEINTIÚN MIL SEISCIENTOS CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones simples del 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (15 días), 2014, 2016 (15 días) y 2017, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del periodo 2007 a 018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la compensación por tiempo de servicios desde noviembre de 2015, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección del actor, más intereses. Y CONSTITÚYASE la demandada en depositaria de la compensación por tiempo de servicios del actor por el periodo anterior a noviembre de 2015. • INFUNDADO el pago de vacaciones no gozadas del periodo 2015-2016.
8	00002-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/ 19, 048.31 Soles (DIECINUEVE MIL CUARENTA Y OCHO CON 31 /100 SOLES), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones simples y trucas, gratificaciones legales, bonificación de escolaridad y asignación familiar por el periodo 01 de abril del 2009 al 31 de mayo del 2013; con intereses legales. • INFUNDADO el pago bonificación de escolaridad por el periodo 2009.
9	00017-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/ 52, 502.30 Soles (CINCuenta Y DOS MIL QUINIENTOS TREINTA Y DOS CON 30/100 SOLES), por los conceptos de Compensación por Tiempos de Servicios del 01 de junio del 2011 al 31 de octubre del 2018, Gratificaciones legales de julio 2011 a julio del 2018, escolaridad del 2012 al 2018, asimismo por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2011-2012, 2012-2013 (15 días), 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas. • INFUNDADO el pago de escolaridad del periodo 2011, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional del periodo 2017-2018, así como el pago de asignación familiar.
10	00046-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/ 29, 075.68 Soles (VEINTINUEVE MIL SETENTA Y CINCO CON 68/100 SOLES), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones legales, bonificación de escolaridad por el periodo 01 de febrero del 2007 al 31 de diciembre del 2011; con intereses legales.

11	00049-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/9, 535.00 Soles (NUEVE MIL QUINIENTOS TREIENTA Y CINCO SOLES), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios del 02 de enero del 2013 al 30 de setiembre de 2015 y del 01 de febrero del 2016 al 31 de octubre del 2016, vacaciones dobles del periodo 2013-2014 (15 días), vacaciones simples del periodo 2014-2015, gratificaciones legales de julio y diciembre del 02 de enero del 2013 al 30 de setiembre de 2015 y del 01 de febrero del 2016 al 31 de octubre del 2016 y bonificación de escolaridad de los años 2014 y 2015 más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • INFUNDADO el pago de la indemnización vacacional del periodo 2014-2015 y bonificación por escolaridad de los años 2013 y 2016.
12	00084-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/ 10, 650.00 Soles (DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones simples e indemnización vacacional del periodo 2017-2018, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad por el periodo reconocido, así como por el concepto de escolaridad de los 2017, 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con REPONER al actor en el centro de trabajo, en el mismo cargo de obrero como maestro soldador o uno de similar naturaleza. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago la fecha de ingreso del demandante, esto es, el 01 de febrero del 2016, conforme a las directivas impartidas.
13	00109-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas al demandante en el Sistema Nacional de Pensiones, conforme a las directivas impartidas.
14	00136-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso y reingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/3,816.67 Soles (TRES MIL OCHOCIENTOS DIECISEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del periodo 2017 al 2018 y escolaridad 2018 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con REPONER al actor en el centro de trabajo, en el mismo cargo de obrero como agente sereno o de similar naturaleza. • CUMPLA la demandada con reconocer al actor a la fecha de la reposición la remuneración básica de S/1,100.00 soles, conforme a las disposiciones impartidas.

15	00154-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/7,816.67 Soles (SIETE MIL OCHOCIENTOS DIECISEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, y escolaridad del periodo 2016 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, la fecha de ingreso, conforme a las directivas impartidas.
16	00157-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.12, 825.00 Soles (DOCE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del 01 de julio del 2014 a la actualidad; así como el pago por escolaridad del periodo 2015 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas la fecha de ingreso del demandante del 01 de julio del 2014, conforme a las directivas impartidas.
17	00158-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/2,800.00 Soles (DOS MIL OCHOCIENTOS CON 00/100 SOLES), por los conceptos de, Gratificaciones legales del periodo 2018 y escolaridad del año 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
18	00159-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/9,400.00 Soles (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES), por los conceptos de indemnización vacacional del periodo del periodo 2013-2014 (15 días), gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad del periodo 2013 al 2019, y escolaridad de los años 2014 al 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, la fecha de ingreso y reingreso, conforme a las directivas impartidas.

19	00162-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/24,075.00 Soles (VEINTICUATRO MIL SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas del periodo 2013-2014, 2014-2015, 2015- 2016 (15 días) y 2016-2017 (15 días); indemnización vacacional de los periodos 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 (15 días), 2016-2017 (15 días) y 2017-2018 (15 días), gratificaciones legales del 2016 al 2018, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2014 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
20	00169-2019-0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/12,141.67 Soles (DOCE MIL CIENTO CUARENTA Y UNO CON 67/100 SOLES), por los conceptos de indemnización vacacional 2013-2014 y 2014-2015 (15 días), Gratificaciones por Fiestas Patrias del periodo 2013 al 2018 y escolaridad 2014 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
21	00173-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/16,562.67 Soles (DIECISÉIS MIL QUINIENTOS SESENTA Y DOS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional 2013- 2014, Gratificaciones por Fiestas Patrias del periodo 2012 al 2018 y escolaridad 2013 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
22	00174-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/7,605 Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de indemnización vacacional del periodo 2014-2015 (25 días); Gratificaciones Legales por fiestas patrias de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, Gratificaciones Legales por navidad de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, y Escolaridad por los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • . CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.

23	00176-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/6,220.00 Soles (SEIS MIL DOSCIENTOS VEINTE CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas del periodo 2016-2017 (15 días) y 2017-2018 (15 días), indemnización vacacional del 2016-2017 (15 días) y 2017-2018 (15 días), gratificaciones legales del 2016 al 2018, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2017 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
24	00177-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/6,810 Soles (SEIS MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas de los periodos 2014-2015 y 2015-2016, e indemnización vacacional del periodo 2014-2015; gratificaciones de fiestas patrias del 2015, 2016, 2017 y 2018, gratificaciones de navidad del 2014, 2015, 2016 y 2018, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2015, 2016, 2017 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
25	00178-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/. 16,035.00 Soles (DIECISEIS MIL TREINTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2013, 2014,2015,2016 y 2018, indemnización vacacional 2017, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del periodo 2013 al 2018, escolaridad del periodo 2014-2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, desestimándose el registro de la fecha de ingreso.

26	00180-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/. 12, 680.00 Soles (DOCE MIL SEISCIENTOS OCHENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias del 2016 al 2019, gratificaciones legales de Navidad del año 2016 al 2018; escolaridad de los años 2017 al 2019; y vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por los periodos 2016-2017, 2017-2018 y vacaciones no gozadas del periodo 2018- 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con REPONER al actor en el centro de trabajo, en el mismo cargo como agente de seguridad interna o de similar naturaleza. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas la fecha de ingreso de la demandante, esto es el 02 de enero de 2016 conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas al demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 02 de enero de 2016 hasta el 08 de abril de 2019, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
27	00186-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/ 4,840.00 Soles (CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional del 2016-2017 (15 días), gratificaciones legales del 2016 al 2018, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2017 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
28	00189-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/8,635.83 Soles (OCHO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 83/100 SOLES), por los conceptos de Indemnización vacacional por los periodos 2015-2016 y 2016-2017, Gratificaciones legales por fiestas patrias de los periodos 2016, 2017 y 2018, Gratificaciones legales por navidad de los periodos 2015, 2016, 2017 y 2018; y Escolaridad por los periodos 2016, 2017, 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, y la fecha de ingreso, conforme a las directivas impartidas, y en las boletas de pago el régimen laboral, desestimándose el registro en esta ultima la fecha de ingreso.

29	00201-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a favor de la demandante la suma de S/174.17 soles (CIENTO SETENTA Y CUATRO CON 17/100 SOLES) por el concepto de compensación de tiempo de servicios del 04 de marzo del 2019 al 30 de abril del 2019, más intereses legales y financieros.
30	00204-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador obrero a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/4,170.00 Soles (CUATRO MIL CIENTO SETENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional del periodo 2017-2018, gratificaciones legales por fiestas patrias del año 2018, gratificaciones legales por navidad de los años 2017 y 2018, así como por el concepto de escolaridad de los años 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de diciembre del 2018 al 31 de marzo del 2019, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
31	00211-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/15,500.00 Soles (QUINCE MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES), por los conceptos de, Gratificaciones legales del periodo 2012 al 2018 y escolaridad de los años 2013 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

32	00216-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/14,855.00 Soles (CATORCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas por los periodos 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 (15 días), y 2017-2018 (15 días), e Indemnización Vacacional por los periodos 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 (15 días), 2016, 2017 (15 días) y 2017-2018 (15 días), Gratificaciones Legales por fiestas patrias por los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, y Escolaridad por el periodo de los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
33	00217-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/4,940.00 Soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones Legales por fiestas patrias y navidad de los años 2016, 2017 y 2018 y Escolaridad por los años 2018 y 2019, y vacaciones no gozadas e indemnización vacacional del periodo 2016-2017 (15 días) debiendo mantenerse su abono, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y en las planillas electrónicas el régimen laboral de la actividad privada, así como la fecha de ingreso y reingreso, conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde el 01 de enero del 2016 al 30 de abril del 2016, del 01 de diciembre del 2016 al 09 de abril del 2017, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
34	00218-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/1,905.00 Soles (MIL NOVECIENTOS CINCO 00/100 SOLES), por los conceptos de gratificaciones legales por fiestas patrias de los años 2017 y 2018, gratificaciones legales por navidad del periodo 2017 y 2018 y bonificación por escolaridad del año 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y en las planillas electrónicas el régimen laboral de la actividad privada, así como la fecha de ingreso y reingreso, conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde el 03 de enero del 2017 al 09 de abril del 2017 y del 11 de enero del 2018 al 31 de marzo del 2018, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional

35	00225-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/33,670.00 Soles (TREINTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas de los periodos 2007-2008, 2008- 2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 (15 días), 2014-2015, 2015-2016 (15 días) y 2017-2018, gratificaciones legales por fiestas patrias del 2007 al 2019, y por navidad del 2007 al 2018, y escolaridad de los años 2008 al 2019 debiendo mantenerse su abono, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las planillas electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas.
36	00231-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/38,156.55 (TREINTA Y OCHO MIL CIENTO CINCUENTA Y SEIS CON 55/100 SOLES), por concepto de Compensación por tiempo de servicios por el periodo del 01 de febrero del 2012 al 31 de enero del 2019, Vacaciones no gozadas de los años 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017- 2018, y 2018-2019; indemnización vacacional por los periodos 2012-2013 (15 días), 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018, 2018-2019; Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, por los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, más la bonificación extraordinaria en gratificaciones del 9%; Escolaridad por los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, y Asignación familiar por los años 2012, 2013, julio 2014, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
37	00234-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.5 416.67 Soles (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS CON 67/100 SOLES), por las gratificaciones legales de julio y diciembre por los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 (julio); más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la compensación por tiempo de servicios, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección del actor la suma de S/.4,751.41 soles, por el periodo del 01 de agosto del 2015 al 31 de julio del 2019, más intereses generados.
38	00236-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde el 01 de febrero del 2011 a la actualidad.

39	00237-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde el 02 de abril del 2014 en adelante, como obrera bajo el régimen laboral privado del D.L. N°728, debiendo proceder a inscribirla en la planilla de pagos de trabajadores permanentes, conforme a las directivas impartidas
40	00239-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/1,933.33 soles (UN MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES CON 33/100 SOLES), por el concepto Gratificaciones por fiestas patrias y navidad desde el 02 de febrero del 2018 hasta el 30 de julio del 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con DEPOSITAR en la entidad financiera a elección de la demandante la suma de S/.1,691.00 soles (UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 00/100 SOLES) por el concepto de la compensación por tiempo de servicios del periodo comprendido entre el 02 de febrero del 2018 a 30 de julio del 2019, y más intereses generados.
41	00240-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/1,115.00 Soles (MIL CIENTO QUINCE CON 00/100 SOLES), por el concepto de Gratificaciones legales del periodo 01 de junio del 2018 al 30 de agosto de 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la compensación por tiempo de servicios en la suma de S/.1,302.43 Soles, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección del actor, más intereses.
42	00252-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/14,775.00 Soles (CATORCE MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas de los años 2013 (15 días), 2014, 2015 (15 días), y 2017 (15 días), e indemnización vacacional de los años 2013 (15 días), 2014, 2015 (15 días), 2016 y 2017 (15 días), gratificaciones legales del 2013 al 2019, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2014 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.

43	00253-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago electrónicas el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/4,616.67 Soles (CUATRO MIL SEISCIENTOS DIECISÉIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones legales por fiestas patrias de los periodos 2017, 2018 y 2019, y por navidad de los periodos 2017 y 2018; así como por concepto de escolaridad de los periodos 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
44	00254-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/4,670.00 soles (CUATRO MIL SEISCIENTOS SETENTA SOLES CON 00/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas por el periodo 2018-2019, gratificaciones legales por fiestas patrias de los años 2017, 2018 y 2019, gratificaciones legales por navidad de los años 2017 y 2018 y escolaridad por los años 2018 y 2019, más intereses legales, a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, la fecha de ingreso, conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de diciembre del 2018 al 17 de junio del 2019, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
45	00255-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/ 13, 825.00 Soles (TRECE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas del periodo 2014-2015, 2015-2016 y 2017-2018, indemnización vacacional del 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 (15 días) y 2017-2018, gratificaciones legales del 2014 al 2019, así como por el concepto de escolaridad del periodo 2015 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.
46	00256-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/5, 825.00 Soles (Cinco mil ochocientos veinticinco con 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por el periodo 2017-2018 (15 días); Gratificaciones por Fiestas Patrias de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019; de navidad de los años 2015, 2017, y 2018, además escolaridad de los años 2016, 2018 y 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas la fecha de ingreso y reintegro de la demandante conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de

			diciembre del 2018 hasta el 04 de abril del 2019, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
47	00262-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/. 37,065.00 Soles (TREINTA Y SIETE MIL SESENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad de 2007 a julio de 2019 y escolaridad de 2008 a 2019; y vacaciones no gozadas e indemnización vacacional desde el año 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011- 2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 y 2017-2018, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas de pago la fecha de ingreso del demandante el 01 de octubre del 2007 conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas al demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de octubre del 2007 a agosto de 2008, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
48	00298-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con registrar al demandante en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, la fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante doña MARIA ANGELICA ESPINOZA VENTURA en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y remuneración, por declararse INCAUSADO el despido efectuado por parte de la emplazada.

49	00301-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/4,997.43 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE CON 43/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por el periodo 2018-2019 (15 días) gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad de los años 2018 y 2019, escolaridad del año 2019 y compensación por tiempo de servicios de los periodos del 01 de junio del 2018 al 31 de agosto del 2019, más intereses legales y financieros, a liquidarse en ejecución de sentencia. • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER al demandante DAVIS YOSSMAR TIMOTEO RUIZ en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y remuneración, por declararse INCAUSADO el despido efectuado por parte de la emplezada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada y la fecha de ingreso, conforme a las directivas impartidas.
50	00305-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/23,276.64 Soles (VEINTITRÉS MIL DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS CON 64/100 SOLES), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios desde mayo del 2013 a diciembre del 2018, Vacaciones no gozadas de los periodos 2012- 2013 (16 días) y 2017-2018, así como Gratificaciones legales por fiesta patrias 2015, fiestas patrias y navidad de los periodos 2012 (diciembre), 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
51	00312-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde el 01 de marzo del 2017 en adelante.
52	00319-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de 1,470.00 Soles (UN MIL CUATROCIENTOS SETENTA 00/100 SOLES), por el concepto de Gratificaciones legales del periodo 01 de junio del 2018 al 30 de agosto de 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la compensación por tiempo de servicios en la suma de S/1,302.42 Soles, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección del actor, más intereses generados.

53	00320-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/5,845.00 soles (CINCO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas por el periodo 2014-2015, indemnización vacacional por el periodo 2014-2015, gratificaciones legales por fiestas patrias por los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2019, gratificaciones legales por navidad por los años 2014, 2015 y 2016, escolaridad por los años 2015 y 2017 más intereses legales, a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la Compensación por Tiempo de Servicios desde noviembre de 2015, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección de la actora en la suma de S/2, 140.75 soles, más intereses. Y CONSTITÚYASE la demandada en depositaria de la compensación por tiempo de servicios de la actora por la suma de S/927.08 soles más los intereses respectivos, que corresponde al periodo del 20 de marzo del 2014 al 31 de enero del 2016, del 01 de marzo del 2016 al 30 de junio del 2017 y del 11 de enero del 2019 al 31 de marzo del 2019. • CUMPLA con registrar en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada, la fecha de ingreso y reingreso, conforme a las directivas impartidas. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2016, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional.
54	00321-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago el régimen laboral de la actividad, así como la fecha de ingreso, conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/4,650.00 soles (CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas por el periodo 2017-2018, indemnización vacacional por el periodo 2017-2018, gratificaciones legales por fiestas patrias por los años 2018 y 2019, gratificaciones legales por navidad por los años 2017 y 2018, escolaridad por los años 2018 y 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la compensación por tiempo de servicios en la suma de S/2,153.32 Soles, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección de la actora, más intereses financieros por el periodo el 01 de octubre de 2017 hasta octubre de 2019.
55	00329-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/21,049.00 soles (VEINTIÚN MIL CUARENTA Y NUEVE CON 00/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas de los años 2013, 2014, 2015, 2017 (15 días), e indemnización vacacional de los años 2013, 2014, 2015, 2016 (15 días), y 2017, gratificaciones legales por fiestas patrias de los años 2013, 2014, 2015, 216, 2017 y 2018, gratificaciones legales por navidad de los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, escolaridad por los años 2013 al 2018, y asignación familiar de los años 2013 al 2018, más intereses legales, a liquidarse en ejecución de sentencia.

56	00345-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/29,549.99 Soles (VEINTINUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE CON 00/100 SOLES), por concepto de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por los periodos 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, e indemnización vacaciona 2012-2013 y 2014-2015, gratificaciones legales por navidad de los años 2008 al 2018, gratificaciones legales por fiestas patrias de los años 2009 al 2019, y escolaridad del 2009 al 2019, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA la demandada con depositar la Compensación por Tiempo de Servicios desde noviembre de 2015, en la cuenta de CTS de la entidad financiera a elección del actor en la suma de 5,133.36 soles más intereses. Y CONSTITÚYASE la demandada en depositaria de la compensación por tiempo de servicios de la actora por el periodo anterior a noviembre de 2015 en la suma de S/.6,952.07 soles.
57	00040-2020--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora obrera a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/26,264.15 Soles (VEINTISÉIS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 15/100 SOLES), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios del 01 de junio del 2008 al 30 de abril del 2018; vacaciones no gozadas de los periodos 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013 (15 días), 2013-2014, 2014-2015, 2016-2017 (15 días) y 2017-2018, gratificaciones legales por navidad 2008, por fiestas patrias y navidad de los años 2009 al 2017; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
58	00060-2020--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA con REPONER a la actora en el centro de trabajo, en el mismo cargo o de similar naturaleza, con los derechos adquiridos dentro del Régimen Laboral del D.L. N°728, dentro del término de veinticuatro horas, bajo apercibimiento de multas establecidas en la Ley
59	00362-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante JULLY CAJAVILCA CHINCHAY en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar a la actora las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia..
60	00181-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante ALEJANDRA MATEA MACHAHUA SANTI en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese; esto es, 30 de abril del 2019, con la misma categoría y con la misma remuneración de S/1,100.00 soles, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar a la actora las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

61	00200-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER al demandante VICTOR JHON IGUIA LOPEZ en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
62	00207-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago electrónica el régimen laboral de la actividad privada y fecha de ingreso conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/15,375.00 Soles (OCHO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas 2013-2014 (15 días) y 2015-2016 (15 días), indemnización vacacional 2012-2013 (15 días), 2013-2014 (30 días) y 2015-2016 (15 días), Gratificaciones por Fiestas Patrias por fiestas patrias del periodo 2013 al 2018 y escolaridad 2013 al 2019; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
63	00241-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante ESTHER CODARLUPO NOLASCO en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
64	00242-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante REYNA MAMANI CHUQUIMAMANI en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar a la actora las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
65	00243-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante ROCÍO KATHERINE CRUZ QUISPE en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar a la actora las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

66	00246-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER al demandante EDISON ANTHONY COSTA BONILLA en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
67	00247-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER a la demandante ANGELICA DEL ROCIO GONGORA RIOS en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar a la actora las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
68	00250-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER al demandante ERNESTO HURTADO MAYTA en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y con la misma remuneración, por declararse NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
69	00284-2019--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA cumpla con REPONER al demandante don JOSÉ AURELIO ELOY CASTRO FLORES en su mismo cargo u otro similar al desempeñado a la fecha de su cese, con la misma categoría y remuneración, al haberse declarado NULO el despido efectuado por parte de la emplazada, debiendo la entidad edil abonar al actor las remuneraciones devengadas desde cuando se produjo su despido hasta su reposición, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
70	00350-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/ 5,495.00 Soles (CINCO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde el año 2015 al 2018, así como por el concepto de escolaridad del año 2016 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas desestimándose el extremo de añadir la fecha de ingreso.

71	00351-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.47,306.66 Soles (CUARENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS SEIS CON 66/100 SOLES), por los conceptos de incremento por costo de vida, bonificación por escolaridad, y compensación vacacional derivados de los Convenios Colectivos celebrados desde el 2011, 2012 y 2013; más vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2008-2009, 2009-2010, 2010- 2011 y 2011-2012; compensación por tiempo de servicios del 08 de septiembre del 2008 al 30 de noviembre del 2015; escolaridad del 2009 al 2015; y gratificaciones legales del 08 de septiembre del 2008 al 30 de noviembre del 2015, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
72	00352-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/.6, 115.00 Soles (SEIS MIL CIENTO QUINCE CON 00/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde el 10 de setiembre del 2014 a la fecha (según lo pretendido), escolaridad del periodo 2015 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, desestimándose el registro de la fecha de ingreso.
73	00354-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago el régimen laboral del D.L. N° 728 y planillas la fecha de ingreso de la demandante, esto es el 01 de mayo de 2018, conforme a las directivas impartidas.
74	00360-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/7, 465.00 Soles (SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por el periodo 2014-2015; Gratificaciones por Fiestas Patrias de los años 2015, 2016, 2017 y 2018; de navidad de los años 2014, 2015, 2016 y 2017; y escolaridad de los años 2015 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
75	00366-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.16, 766.50 Soles (DIECISEIS MIL SETECIENTOS SESENTA Y SEIS CON 50/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones simples e indemnización vacacional de los periodos 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde el año 2011 al 2018 (julio), así como por el concepto de escolaridad del año 2012 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas.

76	00367-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/.21, 406.67 Soles (VEINTIUN MIL CUATROCIENTOS SEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2013-2014, 2014-2015 e indemnización vacacional del periodo 2015-2016, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad del 2008 al 2018 (según lo pretendido), escolaridad del periodo 2009 al 2011 y del 2014 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • FUNDADO el extremo de inscribir en las planillas a la demandante en el Sistema Nacional de Pensiones desde 01 de marzo de 2008 al 31 de diciembre del 2008, con conocimiento de la Oficina de Normalización Previsional. • CUMPLA con registrar en las boletas de pago y planillas la fecha de ingreso de la demandante del 01 de marzo del 2008, conforme a las directivas impartidas.
77	00368-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar al actor la suma de S/.15, 513.67 Soles (QUINCE MIL QUINIENTOS TRECE CON 67/100 SOLES), por los conceptos de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde el año 2012 (diciembre) al 2018, así como por el concepto de escolaridad del año 2013 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, desestimándose el registro de la fecha de ingreso.
78	00369-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/.7, 386.66 Soles (SIETE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 66/100 SOLES), por los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 2015-2016 y 2016-2017, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde el 02 de enero del 2015 a la fecha (según lo pretendido), escolaridad del periodo 2016 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, desestimándose el registro de la fecha de ingreso.
79	00370-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/8266.67 Soles (OCHO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES), por los conceptos de indemnización vacacional del periodo 2015-2016 (15 días) y vacaciones no gozadas más la indemnización vacacional del periodo 2016-2017, Gratificaciones por Fiestas Patrias por fiestas patrias del periodo 2015 al 2018 y escolaridad del 2016, 2017 y 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

80	00376-2018--0-3301-JR-LA-01	FUNDADA EN PARTE	<ul style="list-style-type: none"> • CUMPLA la demandada con reconocer a la demandante como trabajadora a plazo indeterminado. • CUMPLA con registrar en las boletas y en las planillas de pago el régimen laboral de la actividad privada conforme a las directivas impartidas, a excepción del registro de la fecha de ingreso en la boleta de pago. • CUMPLA la demandada con abonar a la actora la suma de S/ 8, 147.50 Soles (OCHO MIL CIENTO CUARENTA Y SIETE CON 50/100 SOLES),0 por los conceptos de Vacaciones no Gozadas e Indemnización Vacacional de los periodos 2015-2016 (30 días) y 2016-2017 (15 días) Gratificaciones por Fiestas Patrias por los periodos del 2015 al 2018 y Navidad por los periodos del 2017 al 2017 y escolaridad del 2016 al 2018; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
----	------------------------------------	-------------------------	--