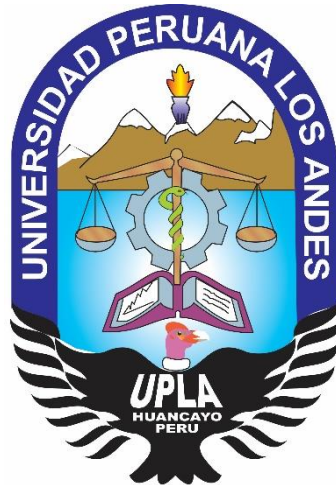


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TITULO: EL RECONOCIMIENTO DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DEJADOS DE PERCIBIR AL PERSONAL DE SERENAZGO Y POLICÍAS MUNICIPALES POR LA CONDICIÓN OBREROS AL DECLARARSE LA INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS, EN EL SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE HUANCAYO, 2018.

PARA OPTAR: EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

AUTORA: Bach. ESTEFANI MANUELA ORDÓÑEZ MÁRQUEZ

ASESOR: DR. HÉCTOR VIVANCO VÁSQUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS

HUANCAYO – PERÚ
2021

DEDICATORIA:

*A mis queridos padres, por todo el amor que me
dan para seguir adelante...*

ASESOR:

DR. HÉCTOR VIVANCO VÁSQUEZ.

AGRADECIMIENTO

En la presente tesis, deseo agradecer de forma muy sincera y fraternal a los asesores de la tesis, quienes son: el Dr. Héctor Vivanco Vásquez, por su apoyo en todo el proceso de elaboración, fundamentalmente en la perspectiva temática. Y también agradezco el apoyo del Dr. Gian Carlos Mantari Mantari, por su apoyo metodológico para su elaboración. De otro lado, agradezco a todas las personas que me han apoyado en la recolección de la información, y también al personal del Segundo Juzgado Huancayo que me apoyó en la recolección de las sentencias de análisis de la presente tesis.

RESUMEN

La presente tesis parte del siguiente problema: ¿debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?; siendo el objetivo: determinar si debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018; la investigación se ubica dentro del tipo jurídica social, en el nivel explicativo; la muestra se encuentra constituida por 8 casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo, según se puede obtener acuerdo a la fórmula muestral aplicada, el tipo de muestreo que se utiliza es el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Se utilizaron los métodos: inductivo – deductivo. Para la recolección de información se utilizó el análisis documental, y como instrumento de recolección de datos se empleó la ficha de observación.

Los resultados obtenidos han tenido una relación directa con el instrumento de investigación planteado.

Se concluyó que de los casos expuestos se concluye que se debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos.

PALABRAS CLAVES: Pago de beneficios sociales, Personal de serenazgo y policías municipales, Obreros, Invalidez de los contratos CAS.

ABSTRACT

This thesis is based on the following problem: should the payment of social benefits be recognized as no longer perceived by the serenazgo personnel and municipal police for the condition of workers when the CAS contracts are declared invalid, in the Second Labor Court of Huancayo, 2018? ; being the objective: to determine if the payment of social benefits should be recognized, ceased to receive the personnel of serenazgo and municipal police by the condition of workers when the invalidity of the CAS contracts is declared, in the Second Labor Court of Huancayo, 2018; the investigation is located within the social legal type, at the explanatory level.

The sample is constituted by 8 cases of invalidity of the administrative services contract (CAS) and the recognition of the serenazgo personnel and municipal police as municipal workers, belonging to the Second Specialized Labor Court of the city of Huancayo, as can be obtained according to The sample formula applied, the type of sampling used is simple random probabilistic sampling.

The methods were used: inductive - deductive. For the collection of information, documentary analysis was used, and the observation form was used as an instrument for data collection.

It was concluded that of the cases presented, it is concluded that the payment of social benefits must be recognized, ceased to receive the personnel of serenazgo and municipal police for the condition of workers when the invalidity of CAS contracts is declared, in the Second Labor Court of Huancayo, 2018, being its retroactive effects.

The results obtained have had a direct relationship with the proposed research instrument.

KEY WORDS: Payment of social benefits, Serenazgo personnel and municipal police,
Workers, Disability of CAS contracts.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis parte del siguiente problema: ¿debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?; siendo el objetivo: determinar si debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018; la investigación se ubica dentro del tipo jurídica social, en el nivel explicativo; la muestra se encuentra constituida por 8 casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo, según se puede obtener acuerdo a la fórmula muestral aplicada, el tipo de muestreo que se utiliza es el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Se utilizaron los métodos: inductivo – deductivo. Para la recolección de información se utilizó el análisis documental, y como instrumento de recolección de datos se empleó la ficha de observación.

Se concluyó que de los casos expuestos se concluye que se debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos.

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollan ítems como: antecedentes de la investigación, marco histórico, bases teóricas de la investigación, marco conceptual y marco legal.

En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, población y muestra, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se consideran los siguientes ítems: presentación de resultados, contrastación hipótesis y la discusión de resultados.

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones; como las referencias bibliográficas y anexos.

LA AUTORA

INDICE

DEDICATORIA:	II
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Delimitación del problema	16
1.2.1. Delimitación espacial	16
1.2.2. Delimitación temporal.....	16
1.2.3. Delimitación conceptual.....	16
1.3. Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Objetivos	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación de la investigación	18
1.5.1. Social.....	18
1.5.2. Científica – teórica.....	19
1.5.3. Metodológica.....	19
1.6. Hipótesis y Variables	19
1.6.1. Hipótesis general.....	19

1.6.2.	Hipótesis específicas	20
1.7.	Variables.....	20
1.7.1.	Variable independiente.....	20
1.7.2.	Variable dependiente.....	20
1.7.1.	Operacionalización de variables	20
CAPÍTULO II.....		23
MARCO TEÓRICO.....		23
2.1.	Antecedentes del estudio	23
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	El régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	26
2.2.2.	Los Beneficios Sociales	35
2.2.3.	Consideraciones generales del régimen laboral de los obreros municipales.....	45
2.2.4.	Obreros Municipales y la problemática respecto del personal de serenazgo y los policías municipales	51
2.2.5.	El principio de primacía de la realidad	62
2.2.6.	La retroactividad en el derecho laboral.....	64
2.2.7.	La administración municipal.....	65
CAPÍTULO III		70
METODOLOGÍA.....		70
3.1.	Método de investigación	70
3.2.	Tipo de investigación	70
3.3.	Nivel de investigación.....	71
3.4.	Diseño de investigación	71
3.5.	Población y muestra	71
3.5.1.	Población	71
3.5.2.	Muestra.....	72
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	72
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	72
3.7. Procedimientos de recolección de datos.....	72
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	73
CAPÍTULO IV	74
RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS.....	89

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Desde una explicación general, debe referirse que el problema se ciñó en determinar si debe reconocérseles el pago de beneficios sociales al personal de serenazgo y policías municipales al ser reconocidos como obreros desde que fueron contratados en dichas labores bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios (CAS).

Debe considerarse que para el reconocimiento de dicho pago de beneficios sociales, operan principios que pueden aplicarse, como el principio pro hómine, de igual y el principio de progresividad de los derechos sociales, consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; que forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro país a tenor de lo dispuesto por la cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución.

Ahora bien, debe señalarse que generalmente, en las municipalidades provinciales o distritales, se caracterizan por la convivencia de una mixtura de regímenes laborales. Así, podemos encontrar trabajadores empleados que se sujetan al régimen laboral de la

Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios, y también a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, si, ese mismo que usan las empresas; la diferencia con otras entidades públicas es que, en los gobiernos locales, es decir, en las municipalidades, el personal administrativo va a sujetarse al régimen laboral de la ley de bases de la carrera administrativa mientras que el personal que hace labores operativas es decir que hace labore, por ejemplo: de obrero, limpieza pública, de mantenimiento, serenazgo, policía municipal, se sujetan bajo el régimen laboral de la actividad privada eso es lo que señala la Ley Orgánica de Municipalidad, y esto era una situación que se vivía hasta antes de la incorporación del régimen laboral de contratación administrativa de servicios.

En el 2008 cuando se incorpora esta contratación administrativa, es decir, el conocido caso los modelos locales, emplearon el contrato cas para contratar personal obrero bajo estas normas administrativas, sin embargo, obviaron la precisión de la Ley Orgánica de Municipalidades que señalaba que el personal obrero se sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

Esta situación se mantuvo durante varios años a pesar de que la Autoridad Nacional de Servicio Civil en un primer momento señaló que los obreros por su evolución histórica normativa no podrían ser considerados o contratados bajo el régimen CAS, sino del régimen laboral de la actividad privada. SERVIR tenía esa posición por cuanto actualmente ha cambiado su postura y ha señalado de que no existe una prohibición para que los obreros sean contratados bajo el régimen CAS, advertimos que a nivel jurídico provincial ha ido avanzando este tratamiento norma, este tratamiento de los obreros municipales dejando atrás el tratamiento normativo, toda vez que el régimen laboral especial de contratación administrativa servicios, como bien refiere SERVIR no

establece una prohibición para que el personal obrero no puede ser contratado bajo el régimen CAS.

Y eso es precisamente de lo cual muchos gobiernos locales lo utilizan para hacer una interpretación de que como no lo prohíbe la norma ni el SERVIR, si podrían ser contratados bajo CAS, situación bastante incorrecta.

Consideramos que está equivocada dicha posición, por cuanto existe un régimen laboral más favorable, y que de ninguna manera podría preferirse un régimen laboral menos favorable, como es el régimen CAS, frente al régimen laboral de la actividad privada que está prevista en la Ley Orgánica de Municipalidades, ya que su norma especial plantea que a nivel jurisprudencial se ha ido avanzando y se ha establecido que el personal obrero está sujeto bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Incluso en el Cuarto Pleno Jurisprudencial Supremo, en materia de laboral, se ha previsto que los policías municipales y personal de serenazgo también son considerados personal obrero, es decir, si antes existía dudas frente a este personal de si son empleados obreros actualmente, ya existe la precisión que dichos trabajadores son personal operativo, por tanto, deben sujetarse al régimen laboral de la actividad privada, es decir, un contrato administrativo de servicios, suscrito con dichos trabajadores.

Incluso, a pesar que sea voluntario o haberse sujeto a un concurso público de méritos para ingresar bajo este régimen laboral CAS, resulta inválido en un eventual proceso judicial, obviamente a nivel administrativo lamentablemente muchas entidades van a denegar sus peticiones de reposición laboral o de invalidez de la contratación administrativa de servicios, en suscribir un contrato CAS o el hecho que un trabajador obrero suscribió en contrato CAS con una municipalidades, ya sea provincial o distrital, no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales ni indica que

descartada la posibilidad de demandar a su entidad sea cuando se mantenga el vínculo laboral o al momento del cese, eso que da la libertad del trabajador.

La única limitante es el plazo de prescripción de los cuatro años, sin embargo, mientras no ocurre este plazo de prescripción, el trabajador obrero contratado bajo el CAS, puede impugnar o podrá solicitar la invalidez de esa contratación administrativa de servicios, y, por consiguiente, el reconocimiento de su relación laboral como trabajador permanente bajo el régimen laboral de la actividad privada y obviamente, con el reconocimiento de los beneficios laborales que le corresponden: gratificaciones, vacaciones, etc.

Dicha corriente jurisprudencial en la Corte Suprema quedó consolidada, a partir del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral que abrió las vías procesales para demandar la invalidez del CAS, cuando el trabajador prestó servicios antes de su celebración mediante fraudulentos contratos civiles o modales.

Asimismo, debe citarse lo que el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 estableció, señalando que: “los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro hómine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”, aspecto que ha sido refrendado y aplicado en determinados pronunciamientos jurisprudenciales, por lo que en la presente investigación se tendrá como finalidad establecer el reconocimiento del pago de los beneficios sociales a dicho personal, pero desde que fueron contratados en el régimen CAS, es decir, tendrán el carácter de retroactividad para sus efectos, de modo que exista un pleno reconocimiento de los derechos y beneficios al personal de serenazgo y policías municipales.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación estableció como ámbito espacial de investigación, el Segundo Juzgado Especializado Laboral de Huancayo.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló considerando como ámbito temporal de estudio, el año 2018.

Es preciso señalar, que esta delimitación guarda una correspondencia con el diseño transversal establecido, en el cual se fija que se ha empleado un período determinado para la recolección de los datos.

1.2.3. Delimitación conceptual.

- Pago de beneficios sociales.
- Personal de serenazgo y policías municipales.
- Condición de obreros.
- Invalidez de los contratos CAS.
- Principio de igualdad.
- Principio de progresividad.
- Principio pro hómine.
- Régimen laboral de la actividad privada.
- Retroactividad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?

1.3.2. Problemas específicos

1.3.2.1. ¿Deben aplicarse los principios pro hómine y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo?

1.3.2.2. ¿Debe reconocerse el derecho a la sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados en el régimen CAS de manera inválida, a efectos de reconocérseles otros derechos y beneficios, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

1.4.2.1. Establecer si deben aplicarse los principios pro hómine y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

1.4.2.2. Determinar si debe reconocerse el derecho a la sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados en el régimen CAS de manera inválida, a efectos de reconocérseles otros derechos y beneficios, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Social

La investigación contribuye socialmente ya que se pretendió reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policía municipal desde fueron contratados en el régimen CAS, siendo que su estatus es el de obreros, por ello opera la invalidez de dichos contratos CAS, regulándose sus labores por el régimen laboral de la actividad privada, por lo que la presente beneficia a los trabajadores que se encuentran en la situación de exigir el reconocimiento del pago de sus beneficios sociales por la invalidez de sus contratos.

1.5.2. Científica – teórica

La investigación se justifica a nivel teórico porque pretendió establecer el reconocimiento del pago de beneficios sociales al trabajador del personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados por el régimen CAS, es decir, siendo retroactivos los efectos para el reconocimiento del pago de sus beneficios sociales.

En tal sentido, la investigación tiene un aporte novedoso para el derecho laboral, ya que, si bien han existido algunos pronunciamientos jurisprudenciales y artículos, lo fundamental es que en la presente se da a conocer mediante un aporte relacionado a la retroactividad en materia laboral, a efectos de reconocer beneficios sociales.

1.5.3. Metodológica

La investigación se ha justificado a nivel metodológico ya que ha propuesto un instrumento denominado ficha de observación, con el objetivo de que dicho instrumento de investigación sea aplicado o utilizado en afines investigaciones que se realicen al respecto en adelante.

Debe referirse, que el instrumento de investigación se ha elaborado de acuerdo a las variables e indicadores de estudio fijados en el cuadro de operacionalización de variables.

1.6. Hipótesis y Variables

1.6.1. Hipótesis general

Sí debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la

invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos.

1.6.2. Hipótesis específicas

1.6.2.1. Sí deben aplicarse los principios pro hómine y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

1.6.2.2. Sí debe reconocerse el derecho a sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados como CAS, a efectos de reconocérseles otros derechos, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

1.7. Variables

1.7.1. Variable independiente

Pago de beneficios sociales al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros.

1.7.2. Variable dependiente

Invalidez de los contratos CAS.

1.7.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
<p>Pago de beneficios sociales al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros.</p>	<p>“Implica la obligación del juez de aumentar la protección de los derechos humanos y el impide resolver causas en el sentido que conlleven, sin justificación legal, una disminución en los derechos de las personas. En ese sentido, la búsqueda de obtención de mayores derechos y beneficios para los trabajadores, por lo que la falta de una regulación expresa y las diferentes posiciones que existen, no pueden ser motivo para restringir derechos a dichos trabajadores, sino todo lo contrario, se debe adoptar una interpretación amplia que proteja a dichos trabajadores y les otorgue mejor derechos” (Gómez, 2010, p. 77).</p> <p>En tal sentido, el pago de beneficios sociales debe darse considerando el régimen laboral de la actividad privada, a efectos de poder tutelar sus derechos. Ya que en el régimen CAS, se le prescinde de estos derechos, afectándolos de manera sustancial.</p>	<p>-Aplicación de los principios pro hómne y de progresividad.</p> <p>-Derecho a la sindicalización como obreros.</p>
<p>Invalidez de los contratos CAS.</p>	<p>“El concepto de “invalidez” de un contrato administrativo de servicios, no significa desconocer que no existió una relación laboral; sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez no surte efecto sobre la relación laboral concreta y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el régimen laboral pertinente a ella. uando se verifica que, previa a la suscripción del contrato CAS; el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta” (Zavala, 2013, p. 156).</p>	<p>-No surte efecto sobre la relación laboral concreta.</p> <p>-Aplicación del régimen laboral pertinente.</p>

	De tal manera, que su invalidez generará que dichos trabajadores puedan acceder al pago de los beneficios sociales de los que actualmente carecen.	
--	--	--

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En el ámbito internacional, se referencian las siguientes investigaciones:

(Peñañiel & Romero, 2015) con su tesis titulada: *“Principios a favor del trabajador y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el juez provincial de trabajo de Chimborazo, en el período noviembre-diciembre 2014”*, sustentada en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, para obtener el título profesional de abogado. Como objetivo de la investigación estableció: “analizar la incidencia del principio in dubio pro operario, sobre las garantías del derecho laboral” (p. 144). Planteó como conclusión lo siguiente: “al hablar de un principio se entiende que se trata de un rector guía, que propende a beneficiar a un grupo desprotegido, en el caso de los trabajadores se puede decir que históricamente, han sido víctimas de explotación y maltratos degradantes, por lo cual el principio del in dubio pro operario aparece en la escena del mundo, para evitar que se sigan cometiendo arbitrariedades en contra de este sector” (p. 149).

(Hernández, 2005) con su tesis titulada: “*Análisis jurídico-doctrinario sobre la interpretación y aplicación de los principios pro trabajador en los derechos sociales mínimos*”, sustentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, para obtener el título profesional de abogado. Como objetivo de la investigación estableció: “analizar el artículo 106 de la Constitución guatemalteca, que enmarca como derechos irrenunciables para los trabajadores, susceptibles únicamente de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley” (p. 122). Es aquí donde el investigador estableció como conclusión que: “el Código de Trabajo ingresa a nuestro campo de estudio, debido a que dentro de dicho cuerpo legal expresa en su Considerando IV, literal b: el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica” (p. 199).

En el ámbito nacional, se consideran las siguientes investigaciones.

(Vargas, 2015) con su tesis titulada: “*Contratación de obreros en regímenes laborales en la municipalidad provincial de Huanta*”, sustentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, para optar el título profesional de abogado. Como objetivo de la investigación estableció: “determinar qué factores y hasta qué punto influyen en la referida contratación, siendo entre ellos; la política normativa laboral, que coexisten a distintos regímenes laborales; el factor presupuestal” (p. 96). Concluyendo que “la contratación de este tipo de trabajadores se encuentra caracterizado porque confluyen diferentes regímenes laborales, lo cual termina afectando sus derechos laborales, al no reconocerles por ejemplo el reconocimiento de diferentes beneficios sociales” (p. 59).

(Huamali, 2017) con su tesis titulada: “*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*”, sustentada en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de abogado. Como objetivo de la investigación señaló: “dar a conocer el régimen de los trabajadores municipales, por ello se menciona del reconocimiento de la relación laboral de los obreros choferes de la municipalidad distrital de la Molina, 2017” (p. 144). Como conclusión relevante estableció que: “se dedujo que un tercio de los trabajadores obreros choferes de serenazgo están satisfechos con el reconocimiento de la relación laboral bajo el régimen privado que han obtenido mediante un proceso judicial, quedando un porcentaje del 10% muy insatisfecho debido a no ejercer su derecho de acción” (p. 111).

(Morales, 2017) con su investigación titulada: “*Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*”, para obtener el título profesional de abogado, estableciendo como conclusiones principales las siguientes:

“La pertenencia al régimen laboral privado significa para un agente de serenazgo el reconocimiento de todos los beneficios y derechos que corresponden a dicho régimen y que son más beneficiosos que los contemplados en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) y en el régimen de servicios personales regulado por el Artículo 15° del Decreto Legislativo 276. La Corte Suprema ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por

el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios” (p. 181).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

El contrato administrativo de servicios, supone una modalidad emergente en el sistema laboral de nuestro país, cuya ratio normativa se halla regulada por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, cuerpo normativo que en concordancia con su artículo 1° define a este régimen, como uno de carácter: “(...) especial (...) para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.”

En ese sentido, el sentido regulatorio, y por tanto los alcances de su protección y beneficios, alcanzan solamente a lo regulado por el D.L 1057, de modo que los mismos son diferidos de lo dispuestos de otros regímenes especiales como es el caso del D.L. 276, esto es la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, así como tampoco está afecto a lo dispuesto por el régimen laboral de la actividad privada, regido por el D.L. 728, ni a otros cuerpos normativos regulan la actividad laboral en la administración pública.

Empero de esta regulación especial, otro elemento distintivo de este régimen es la denominada “no autonomía”; carácter que tenía preminencia antes de la modificación realizada en Junio del 2011 por medio del D. S. N° 065-2011-PCM, la misma que implicaba que en “la relación laboral entre el contratante y el contratado para la prestación de servicios liberaba el elemento de subordinación, fundamental en el contrato laboral, también estaba vinculada por la especial relación de sujeción al derecho administrativo”. Al respecto, autores como (Enterria, 2001), explican que se trata en realidad de una suerte de:

“mecanismo que dota a la administración de poderes extraordinarios para ejercer potestades; como toda sujeción supone la eventualidad de soportar los efectos de una potestad de otro sobre el propio ámbito jurídico, pero que una vez la potestad es ejercida surgirán ya otras figuras jurídicas subjetivas, derechos, deberes, obligaciones, distintas de la indicada sujeción.” (p.23).

En suma, por medio de este criterio se identificaba que los servidores dirimidos por el sometimiento a los poderes públicos adquieren obligaciones por ende se limitan algunos de sus derechos, en favor de los ciudadanos cuando se afecte el principio de la legalidad, sin embargo, también por la vinculación a los poderes públicos adquieren derechos en virtud a esta relación especial.

Precisando, analizando la naturaleza de régimen especial del CAS hoy en día, no es considerada una modalidad especial propia del derecho administrativo, según (SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil , 2012) ahora está “dotada de contenido laboralizable, pero no implica que puede ser de uso de los

particulares en sus relaciones laborales proclama ser una norma reguladora de empleo público o servicio civil en estricto privativa del estado ”, proclamando, la existencia de la contratación laboral de empleo público.

2.2.1.1. Ámbito de aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios

Según consta en el cuerpo normativo que regula la contratación administrativa, el resulta ser aplicable a un conjunto determinado de entidades de la administración pública, que empero implica también una discriminación o exclusión de otro conjunto de ellas que no se rigen por este régimen.

En ese sentido, según la norma en su artículo 2º, señala que las entidades que están sometidas a su imperio son:

“(…) toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.”

Así también, el reglamento, en acuerdo de autores como (Ordoñez, 2012), señala que este régimen de contratación, agrupa a las siguientes entidades de la administración, como son:

- 1) Poder ejecutivo: Incluyendo los ministerios y organismos públicos de acuerdo a lo establecido por la ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- 2) Poder legislativo: Congreso de la República;
- 3) Poder judicial;
- 4) Los organismos constitucionalmente autónomos;
- 5) Los gobiernos regionales y locales;
- 6) Las universidades públicas y;
- 7) Demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de Derecho Público.

En ese sentido, en análisis propio del presente artículo contrario sensu; cabría la posibilidad de realizar actividades por consultoría u asesoría para los entes públicos vía el CAS, pero de forma subordinada, esto implicaría que este dentro del centro de trabajo, representado por el ente público.

2.2.1.2. Sujetos de exclusión del ámbito de aplicación del contrato administrativo de servicios

Así como existe personal de las entidades de la administración pública que están bajo el CAS, igualmente un personal que está eximido de pertenecer a este régimen, acorde con el artículo 2°, numeral 2) del D.L.1057, comprenden:

- a) Las empresas del estado, las mismas que se encuentran eximidas debido a que son aquellas entidades de economía mixta que no son aplicables la a normativa del CAS;
- b) Los Contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos, ya que este tipo de contratación es dirigido para personal altamente calificado, según (Murrieta, 2008) “trata de las contrataciones realizadas a través de las contrataciones realizadas a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)”
- c) Los contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, así pues, Integran algunos organismos internacionales que para la realización de proyectos específicos contrata a su personal ya sea técnicos u asesores, mediante una contratación en entero civil por locación de servicios por tal motivo no tiene enlace con la contratación de servicios, por pertenecer a un régimen laboral de alcance especial.
- d) Los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial, ya que se encuentran encaminado a compensar, de manera adecuada, el asesoramiento calificado que debería brindarse a las diferentes dependencias del estado, está basado por el Decreto Ley N° 25650 que creó el Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público.
- e) Las modalidades formativas laborales, ya que Concorde a la Ley N° 28518 sobre Modalidades Formativas Laborables establecen convenios relacionados al aprendizaje teórico y prácticos, mediante el desempeño

de tareas programadas de capacitación y formación profesional, convenios a suscribirse entre la empresa quien obra como contratante, por tanto, pueden tener forma:

- El aprendizaje;
- La práctica profesional;
- Las capacitaciones laborales dirigidas a público juvenil;
- Las pasantías y;
- La actualización laboral.

f) Prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante, esto pues, no son aplicables por el CAS, por su naturaleza está basada netamente a sometido a labores de consultoría, significa que como advierte (SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2010).

2.2.1.3. Beneficios que presta el régimen de la contratación administrativa de servicios

El CAS se caracteriza por otorgar determinados beneficios netamente de una relación de empleo público, que generan derechos y exigir el reconocimiento de los mismos estos corresponden de acuerdo al Artículo 6, en particular, jornada limitada, prestaciones de salud, descanso semanal, vacaciones pagadas treinta días, así como afiliación a un régimen pensionario.

2.2.1.4. Régimen disciplinario del régimen de contratación administrativa de servicios

El régimen CAS no es ajeno a imponer sanciones y faltas al personal que está sujeto al mismo, por tanto, las faltas y sanciones aplicables a los contratos CAS.

Por consiguiente, es idóneo mencionar para el ejercicio disciplinario al artículo 7 ° del D.L.1057 establece que: “Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurrir en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.”

Es competencia de cada entidad adecuar sus instrumentos internos que efectúan poder disciplinario, a las reglas y lineamientos elaborados por la autoridad Nacional del Servicio Civil, sin dejar de lado que frente a la suposición que se acuse por la realización actos ameriten alguna medida disciplinaria contra los trabajadores bajo este régimen se procede a la interposición del recurso de apelación, que para su resolución en la última instancia administrativa corresponde al Tribunal del Servicio Civil.

Las obligaciones y sanciones administrativas se encuentran expresamente señaladas en el Artículo 9°:

“Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte

pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.”

De tal forma que, los funcionarios de acuerdo a sus responsabilidades responderán no solo por régimen CAS sino también por las sanciones y obligaciones de las leyes antes mencionadas, es así, que las faltas del régimen disciplinario de aplicación al personal sujeto al régimen CAS, son aquellas contenidas en los artículos 85° de la Ley del Servicio Civil y 98° del Reglamento General, el primero trata sobre las faltas de carácter disciplinario, que consisten de ser sancionadas con una suspensión temporal hasta una destitución, necesariamente después de un proceso administrativo y el segundo consiste en las faltas que determinan la aplicación disciplinaria, desde las faltas leves conforme el Reglamento interno de los Servidores civiles, también aquellas faltas por omisión (ausencia de una acción, aunque el servidor o ex servidor este obligado y puede realizarlo, pero no lo lleva a cabo).

Así mismo, es importante indicar que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del régimen de la Ley del Servicio Civil son aplicables conforme al (INFORME TÉCNICO N° 509-2016-SERVIR/GPGSC, 2016) “los servidores civiles sujetos a cualquiera de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, independientemente que entidades en las cuales presten servicios hayan, o no, iniciado el proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil”.

2.2.1.5. La ética pública en el régimen de contratación administrativa de servicios

Con respecto a la ética pública, autores como (Pérez, 1984), indican que “Son medidas que han de extenderse a garantizar la vigencia y realización de todos los valores éticos en el ámbito de la Administración pública”, por tal motivo, relacionado al régimen CAS envuelve a todo el conjunto del personal de servicio de las administraciones, con independencia del régimen de prestación subordinada o no de servicios.

2.2.1.6. Dimensión constitucional del régimen de contratación administrativa de servicios

En un inicio frente a la discordancia sobre la naturaleza del D.L.1057, sobre si debe ser considerado un contrato administrativo o uno laboral, para poder tutelar debidamente los derechos fundamentales que se produzcan a raíz de la relación que genere la contratación de servicios.

Determinó el Tribunal Constitucional, que el contrato que está regulado bajo la presente norma no se rige por características de un contrato de la administración Pública, pero si, por un contrato de trabajo debido a que prevé lo siguiente:

- Determina la jornada de trabajo y;
- Descansos semanales y anuales

Por consiguiente, el colegiado precisa que no se puede pretender considerar que los contratos suscritos bajo el marco legal son contratos administrativos de servicios, porque son de naturaleza laboral, e inclusive se debería determinar si está vinculado al régimen laboral preexistente o si se trata de uno nuevo.

También vinculado con la Primera Disposición Complementaria final de la Ley N° 29849 que establece, por excepción, que el personal clasificado como funcionario, empleado de confianza y directivo superior (aquél que es de libre designación), según las definiciones de la Ley Marco del Empleo Público, puede ser contratado en el régimen CAS, estando excluido de la realización de concurso público.

2.2.2. Los Beneficios Sociales

Para el profesor (Toyama, 2011),son todos “aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente” (p. 18).

Uno de los beneficios del sector público, es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Hay que mencionar, que cuando hablamos de este beneficio en el sector público, la situación se torna algo compleja, toda vez que el Estado mantiene servidores bajo diferentes regímenes laborales, si nos ceñimos a los regímenes laborales generales encontraremos hasta tres diferenciados, es decir, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la carrera administrativa, la ley de base de la carrera iniciativa del decreto legislativo Nro. 276, y el régimen laboral de la actividad privada regulado por el decreto legislativo Nro. 728.

Entonces tenemos tres regímenes laborales diferentes y sólo en dos se ha regulado este beneficio de las CTS, en el régimen laboral Nro. 276 y en el régimen laboral Nro. 728.

En ese orden de ideas, es importante analizar cuál es el tratamiento que recibe la CTS, pues bien, entonces nos vamos a limitar a estos dos beneficios a estos dos regímenes laborales. en primer lugar, antes de pasar al análisis del régimen laboral específico, tenemos que señalar que la CTS en nuestro país no es un seguro de desempleo.

Se pueden encontrar algunos libros y algunas revistas en donde se señala que la CTS tiene como finalidad: cubrir las contingencias en caso de desempleo, pero esto no es del todo cierto o preciso, porque se dan situaciones en las que el trabajador pone el término a la relación laboral por propia voluntad si no hay una situación de desempleo

Entonces, si se esgrime que es un seguro desempleo, tendríamos que decir que el trabajador que no está desempleado no tiene derecho a las CTS, lo cual

no se aplica en nuestro país, por eso es que la CTS es un beneficio social que sirve para cubrir esas contingencias que se deriven del término de la relación laboral, independientemente de si este término de la relación laboral haya sido por la voluntad del trabajador o por factores externos.

Haciendo referencia a Ley de la Carrera Administrativa, debe indicarse que en este régimen encontramos a dos tipos trabajadores, que tienen una condición diferente a los servidores que tienen la condición de servidores de carrera es decir los que han ingresado por concurso público y tienen resolución de nombramiento; y también se encuentran los trabajadores que tienen la condición de contratados permanentes.

De tal manera, que podemos encontrar a un trabajador nombrado y a un trabajador contratado, desempeñando las mismas funciones, que tienen la misma antigüedad de años de servicio, pero uno tiene ciertos beneficios y los otros no; uno de éstos es la CTS precisamente, la ley ha previsto de que esto es exclusivo para los servidores de carrera, es decir, para los servidores que tienen una resolución de nombramiento, sólo para ellos; puede ser un servidor contratado permanente que tiene años en la administración pública, pero al momento de terminar su vínculo laboral, ya sea por renuncia, sea por cese, por límite de edad, no le van a liquidar sus CTS, porque no tiene la condición de servidor nombrado, y básicamente quienes están en la condición de servidor contratado permanente, aquellos que han sido repuestos a SERVIR, todo proceso judicial o se ha ingresado por concurso público, pero a través de un proceso judicial le han reconocido esa condición de permanente, pero no de

nombrado, y en la práctica cuando los reincorporan pues, tienen una condición menos favorable, uno de éstos es que no tienen CTS.

En el caso de del régimen 276, tenemos que considerar que los ingresos de estos trabajadores se encuentran divididos en varios conceptos. Dichos conceptos se van a determinar muchas veces considerando el monto que va a percibir por determinado beneficio. Comparado pues a un trabajador del régimen laboral 728 del Estado, va a marcar una situación muy diferenciada, no porque si el servidor 728 del Estado se sujeta a las normas que regulan el régimen laboral privado, y únicamente va a haber algunas particularidades en cuanto a la obligación de los depósitos; es una situación evidentemente más favorable que el trabajador 276.

2.2.2.1. Clasificación de los beneficios sociales

A) Convencionales:

Son aquellos beneficios pactados entre empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. También suelen denominarse beneficios autónomos.

B) Las gratificaciones:

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año.

No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, dice (Elías, 1999), los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Respecto de su régimen normativo, Ley N° 27735: Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, de 28 de mayo de 2002. Decreto Supremo N° 005-2002-TR: Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, de 04 de julio de 2,002. Fe de erratas de 05 de julio de 2002. Decreto Supremo N° 017-2002-TR: Modifican el artículo del D.S. N° 005- 2002-TR que reglamentó la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, de 05 de diciembre de 2002.

Respecto a los beneficiarios, Todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice. En tal sentido, tienen derecho a las gratificaciones legales los trabajadores a tiempo parcial. También tienen derecho a las gratificaciones legales los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo.

C) *La asignación familiar:*

Según el profesor (Toyama, 2011), es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos.

Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

La asignación familiar debe ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

D) Bonificación por tiempo de Servicios:

Es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados y obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.

Esta bonificación, señala (Elías, 1999), es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa.

Esta bonificación, a la fecha, es un beneficio cerrado, pues se otorgó solamente para aquellos trabajadores que, hasta el 29 de julio de 1995, cumplían 30 años de servicios para un solo empleador.

Todos aquellos trabajadores que cumplan el tiempo de servicios exigido por la norma derogada luego de del 29 de julio de 1995 ya no tienen derecho a este beneficio. Hay entonces, un reconocimiento de los derechos adquiridos a favor de los trabajadores que ya venías gozando este beneficio.

E) Beneficios Sociales no remunerados:

Entre los beneficios sociales de carácter no remunerativos tenemos los siguientes: Compensación por tiempo se servicios (CTS), seguro de vida, utilidades laborales e indemnizaciones legales (falta de goce vacacional, despido arbitrario, retención indebida de la CTS y obligación para laborar horas extras).

1) El seguro de vida:

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las

contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. Está regulado por la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto Legislativo N° 688 del 05.11.1991).

En ese sentido, no nos encontramos ante un concepto remunerativo en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directo del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente o total. Dicho beneficio no es considerado como concepto remunerativo para los trabajadores.

2) *Las Utilidades:*

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador.

Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “el estado

reconoce el derecho de los trabajadores en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Tiene como objeto, que los trabajadores accedan a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de la gestión empresarial.

3) *La Compensación por tiempo de servicios:*

La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias.

Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios. Si al momento del cálculo el trabajador cuenta con menos de un mes laborado no se tomará en cuenta, sino que se computará para el siguiente periodo de cálculo de la CTS (Alvarado, 2008)-

Los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al semestre Noviembre – Abril, dentro de los primeros quince días naturales de mes de mayo y del semestre Mayo – Octubre, dentro de los primeros quince días naturales

del mes de noviembre, de acuerdo a lo normado por el art. 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

2.2.2.2. Rango de protección constitucional y legal de los beneficios sociales

En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones unilaterales del empleador o terceros. El artículo 24° de la Constitución, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure a él y a su familia el bienestar material y espiritual.

Por otro lado, es posible la retención o rebaja de la remuneración y beneficios sociales del trabajador en los siguientes casos:

- a) Descuentos de origen legal: refiriéndonos a los tributos o aportes legales de cargo del trabajador y que se deben observar en forma obligatoria. A la fecha son dos: los aportes al fondo de jubilación pública (ONP) o privada (AFP) y el Impuesto a la Renta de quinta categoría.
- b) Descuentos por deudas de alimentos: el artículo 648 del Código Procesal Civil señala que: “cuando se trate de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por Ley”.

- c) Cuotas sindicales.
- d) Otros supuestos, por ejemplo, el caso de descuentos a favor de la respectiva cooperativa del trabajador.

2.2.3. Consideraciones generales del régimen laboral de los obreros municipales.

En la evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales, se observa que este ha transitado por diferentes etapas; tal es así que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52°, que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública, sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, estableciendo que el régimen laboral debía regularse en el ámbito de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, y “según el artículo 37° de la Ley N° 27972 son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (Zavala, 2013, p. 90).

En la actualidad, el régimen laboral que asiste a los obreros municipales está dado por la Ley Nro. 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, en efecto, en su única disposición normativa, señala que “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 Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Así, debe señalarse que la contratación de obreros municipales regulada el decreto el objetivo 1057 conocido como CAS es viable. Debe precisarse al respecto, que la norma para regular regímenes laborales en las municipalidades provinciales y distritales es el artículo 37 de la Ley 27972 que es la Ley Orgánica de Municipalidades; esta ley establece una convivencia de régimen laboral mixto en la cual se regulan el Decreto Legislativo 276, perviviendo con el Decreto Legislativo 728.

Esta Ley Orgánica de Municipalidades no existía cuando se dictaron estos decretos, entonces en el momento que se da esta ley, sólo habían 276 y 728, no existía otro régimen laboral. Para ese momento, era impensable que se incorpore una modalidad del CAS.

El CAS es una modalidad contractual de la administración pública, por el cual una persona natural presta servicios, se rige por las normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el decreto legislativo 1057.

Como características puede plantearse entre sus beneficios, que estos tienen vacaciones de 30 días, también la empresa debe hacer un aporte del nueve por ciento de salud, puede aportar para las pensiones AFP, tiene posibilidad de licencia con goce por maternidad o por paternidad, entre otros,

como el derecho colectivo de sindicalización, la huelga y también la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con un descanso semanal de al menos 24 horas continuas.

Ahora bien, contrato CAS puede considerarse desnaturalizado cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo determinado, también si el trabajador inicia sus labores suscribiendo contrato CAS, pero, continúa prestando los mismos servicios sin suscribir un nuevo contrato CAS, y también cuando el trabajador ya tiene más de cinco años con el mismo contrato, ya es indispensable, por ende, que el contrato se desnaturalice.

Ahora bien, el contrato administrativo de servicio es dado de baja o cancelado por la entidad unilateralmente y sin mediar en cumplimiento del contrato se genera el derecho de pago de una indemnización equivalente a las tres remuneraciones dejadas de percibir hasta el incumplimiento del plazo contractual, pero si recién empieza a trabajar, existen tres meses de prueba, y, por tanto, que el contrato quede sin efecto, no le corresponderá ninguna indemnización.

Se señala que este tipo de régimen laboral tiene ciertas diferencias que “no deja muy contentos a los trabajadores” (Toyama, 2018, p. 49), y no es para menos por cuanto el contrato CAS es una consecuencia de la relativización de los derechos laborales y lo que algunos han llamado el “alejamiento de los principios laborales” (Neves, 2012, p. 44), que ya viene dándose desde hace más de dos décadas.

En el régimen privado por ejemplo se ha relativizado el concepto de estabilidad laboral, hay una serie de formas en que el empleador ha visto conveniente o ha visto favorecida su posición dentro de la relación laboral para con los trabajadores.

En el régimen CAS, esta exteriorización no es lejano, no es algo nuevo, lo que sucede es que, en dicho régimen, a través de algunas sentencias el Tribunal Constitucional, se han ido ganando ciertos beneficios como CTS anotaciones, incluso en algunos casos, subsiste aún es el principio de la estabilidad laboral en los trabajadores CAS.

Ahora bien, existen ciertas contradicciones entre algunos plenos, así el Cuarto Pleno Jurisdiccional y el Segundo Pleno han tratado sobre ese tema, y sucede que cuando un trabajador del régimen CAS vence su contrato, éste puede ser actualizado de manera automática y esto por supuesto ha traído muchísimas discusiones en torno a la estabilidad laboral, porque la actualización automática de estos contratos supone una suerte de limbo del trabajador de no saber en qué momento éste va a poder tener la tan ansiada estabilidad laboral, y por supuesto, también se ha debatido en cuanto a cuántas veces el estado puede actualizar automáticamente estos contratos, y por supuesto lo que mencionan los plenos, es que puede ser cuantas veces sea necesario ya que ocurre una situación adversa para la estabilidad de los trabajadores.

En los contratos CAS, esta desnaturalización ocurre porque se supone que el contrato administrativo de servicios es un contrato especial de naturaleza temporal que sirve para cubrir un puesto.

En perspectiva general, el tema del CAS no plantea el análisis de cómo un régimen que se considera especial y transitorio y ya sigue aumentando y siguen incorporándose personas bajo este régimen laboral, esto básicamente a raíz de que en el estado se vio una situación problemática en los años 90, por cuanto el estado seguía creciendo, las entidades públicas seguían creciendo y se necesitaba personal, pero ya en la primera década del año 90 empiezan a salir esas leyes de presupuesto que seguramente que establecían entre otros aspectos, la prohibición de la contratación del personal; esta prohibición de contratar personal que se ideó en el año 90, tuvo como consecuencia el hecho de hacer ingresar a personal bajo la modalidad de servicios no personales, conocidos como “los terceros”, es decir, personas que ingresaban a las entidades públicas a laborar, emitiendo un recibo por honorarios, pero no estando en planillas, no tenían derecho de vacaciones y aguinaldos y gratificaciones, ningún tipo de seguro; pero en la práctica, estos trabajadores cumplían un horario de trabajo.

El estado se fue llenando de miles de trabajadores bajo esa modalidad típica de contratación de personal, los SNP o los terceros, entonces en este contexto de solucionar esta informalidad laboral, es que surge el régimen laboral CAS en el año 2008, pero en dicho año todavía no era un régimen laboral propiamente dicho, era una manera de contratación de personal.

Obviamente no tienen todos los derechos que tiene un trabajador, no tenían derecho a las vacaciones, no tenía gratificaciones y no se les pedía boletas de pago, porque como señalaba al inicio, se le negaba su naturaleza laboral.

Entonces el CAS ha pasado hasta por tres momentos: un primer momento en el que el CAS no es reconocido como un régimen laboral, desde el año 2010 pasa a una segunda segunda etapa, en la cual ya a nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional señaló que sí era un régimen laboral y que tenía la naturaleza de régimen laboral y por lo tanto debía reconocerse los derechos propios a un régimen como son las vacaciones, los aguinaldos, entre otros.

Así, en el año 2010, a nivel jurisprudencial si bien se declara constitucional el CAS, ya se le reconoce como un contrato de naturaleza laboral; posteriormente ya en el 2011 cuando se modifica su reglamento; el reglamento del CAS a través del Decreto Supremo Nro. 065-2011-PCM, y la Ley de Eliminación Progresiva del año 2012, es que se reconoce expresamente la naturaleza laboral del CAS, y si se compara a un CAS del año 2011, en el año 2009 a un trabajador CAS, podrá advertir que existen muchas diferencias, entonces está esta separación de etapas nos muestra pues de que el CAS ha ido evolucionando.

En la actualidad el CAS ya es un régimen laboral reconocido y no sólo a nivel jurisprudencial, sino también por disposición expresa de la norma eso ha originado de que el CAS de un tratamiento diferente.

2.2.4. Obreros Municipales y la problemática respecto del personal de serenazgo y los policías municipales

Ahora bien, para el caso de la presente investigación, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017, ha establecido que: **“los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios *pro homine* y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”** (resaltado nuestro).

El Pleno Supremo ha señalado que, en virtud del principio de progresividad, “los policías municipales y el personal de serenazgo se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada por tratarse de un régimen que otorga mayores beneficios” (Cornejo, 2011).

Para (Rendón, 2016):

“desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más

intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta” (p. 94).

En ese orden de ideas: “al existir un vacío normativo corresponde determinar si dicho personal tiene la categoría de obrero o empleado, para lo cual no solo se analizará las labores efectuadas, sino también se debe realizar una valoración del carácter progresivo de los derechos laborales a favor de esta categoría de trabajadores” (Boza, 2014, p. 45).

En este caso, es importante señalar que al artículo 197 de la Constitución establece que: “Las Municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo, brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley”.

De esta manera: “la seguridad ciudadana constituye prestación de naturaleza permanente en el ejercicio habitual de las municipalidades” (Boza, 2014, p. 93).

Asimismo, se cita la sentencia N° 01683-2008-PA/TC, en la que plantea lo siguiente:

“El recurrente laboró para la Municipalidad emplazada desempeñando el cargo de sereno de la Guardia Ciudadana,

desde el 1 de febrero de 2005; es decir, cuando ya se encontraba vigente el artículo 37° de la Ley N° 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

De igual forma, lo ha señalado en la sentencia N° 003637-2012-PA/TC:

“Ha quedado acreditado que el actor ingresó a laborar en el año 2011, es decir, cuando ya se encontraba vigente la nueva Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, según la cual los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, razón por la cual al demandante no le es aplicable el Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, estimamos pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales, debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la “seguridad ciudadana” una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico.

También, la Corte Suprema ha emitido la Casación N° 1071-2012- La Libertad, fijando estos aspectos procesales:

“Obrero de apoyo a la policía municipal (...) la decisión adoptada por el Colegiado Superior se encuentra adecuadamente

fundamentada ya que establece que las labores del demandante fueron como personal obrero de apoyo a la Policía Municipal.

Así también se cita la Casación N° 2754-2012-LIMA, que estableció lo siguiente:

“que, en atención a la controversia, es menester tener claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto los empleados en el régimen de la actividad pública. Si bien, para distinguir la calidad de trabajadores, de manera muy general, podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el trabajo de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado.

Décimo cuarto: que, desde esta distinción una municipalidad tiene empleados permanentes que se ocupan de las labores administrativas, tanto en el régimen laboral público (...) como en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (...), así como obreros permanentes y eventuales en la ejecución de muchas obras de infraestructura, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (...) el de la vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (policía municipal) que

constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de seguridad ciudadana municipal responde u obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las municipalidades (...)"

2.2.4.1. Principios de aplicación para el reconocimiento del personal de serenazgo y policías municipales como obreros

De otro modo, el principio de progresividad implica según (Marchán, 2015) que: “el principio de progresividad de los derechos humanos se relaciona no sólo con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos fundamentales, sino también con la obligación positiva de promoverlos de manera progresiva y gradual” (p. 190).

De tal manera, que el principio de progresividad establece la obligación del Estado de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los derechos humanos, de tal forma que siempre estén en evolución y bajo ninguna justificación en retroceso, como podemos ver aquí, está la maximización de los derechos humanos y también la prohibición de regresividad. El fundamento jurídico lo vamos a encontrar en el artículo 1º constitucional.

Sobre ello, se menciona que: "toda sociedad en la cual no esté establecida la garantía de los derechos, ni determinada la separación

de los poderes, carece de Constitución". Se tiene entonces, que "el principio de progresividad en una Constitución es un principio de auto preservación, pues busca evitar que ésta se deje de aplicar y por ende caiga en la obsolescencia" (Muñoz, 2010, p. 97).

Como ya se venía sosteniendo, el principio pro persona es un criterio de solución de problemas jurídicos que tiene por efecto brindar la mayor protección posible a los particulares, es decir, a los titulares de derechos humanos, cuáles son los problemas jurídicos.

Lo que se trata es de acreditar que efectivamente tal o cual hecho aconteció, luego tenemos los problemas de calificación, esto se trata de que una vez que ya se tiene certeza de que los hechos, sucedieron es cómo se van a clasificar, en qué categorías van a encuadrar.

Y por último tenemos los problemas jurídicos de interpretación, de forma que la labor del operador jurídico es identificar cuál de todas esas interpretaciones es la que se tiene que aplicar al caso concreto, identificando cuáles son los problemas jurídicos.

Ahora bien, en relación con el carácter normativo, por cuanto este principio "contempla la adecuación jurídica de las normas, leyes, reglamentos, ordenanzas y resoluciones a los preceptos constitucionales y los tratados internacionales y todo órgano con potestad normativa, el llamado a realizar una adecuación formal y

material de los derechos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos” (Picard de Orsini, 2005, p. 81).

Ahora bien, los pactos internacionales analizados incluyen claramente la prohibición de no regresividad, sin embargo, “lo que no establecen es el alcance de dicha limitación, por lo que, en muchas ocasiones los estados implementan medidas regresivas, aduciendo que las medidas eran necesarias pues, el Estado no contaba con los recursos adecuados o el reparto de dichos recursos habría sido ineficiente” (Uprimny, 2006, p. 81).

El artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –PIDESC– de 16 de diciembre de 1966, establece: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

De esta manera, a efectos de aplicar estos dos principios, se debe indicar que los policías municipales y el personal de serenazgo deben ser considerados como obreros y por ende se les debe aplicar

el régimen de laboral de la actividad privada, al ser el régimen que les otorga mayores beneficios laborales.

2.2.4.2. Reconocimiento jurisprudencial del personal de serenazgo y los policías municipales como obreros y la invalidez del CAS

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Sin perjuicio a lo indicado se debe señalar que el régimen laboral del obrero municipal es el régimen de la actividad privada, conforme se ha establecido en la Ley 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, la misma que en su artículo único establece lo siguiente: “Precísase que 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 Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

El siguiente cuadro puede dar entender tal aspecto:

Artículo 52 de la anterior Ley Orgánica de	Artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°	Artículo 37° de la vigente Ley Orgánica de
--	---	--

Municipalidades, Ley N° 23853	23853, modificado por la Ley N° 27469	Municipalidades, Ley N° 27972
<p>Categorías previstas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionarios 2. Empleados 3. Obreros 4. Personal de vigilancia 5. <p>Régimen laboral atribuido:</p> <p>Todos: el de la actividad pública</p>	<p>Categorías previstas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionarios 2. Empleados 3. Obreros 4. Personal de vigilancia 5. <p>Régimen laboral atribuido:</p> <p>Funcionarios, empleados y personal de vigilancia: el de la actividad pública</p> <p>Obreros: el de la actividad privada.</p>	<p>Categorías previstas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionarios 2. Empleados 3. Obreros <p>Régimen laboral atribuido:</p> <p>Funcionarios y empleados: el régimen laboral general aplicable a la administración pública.</p> <p>Obreros: el de la actividad privada.</p>

Fuente: Soluciones Laborales (2019).

En tal sentido la naturaleza de las labores a cargo del personal de serenazgo, se puede concluir que califica como obrero, al ser un trabajo preponderantemente físico o manual; consecuentemente, debe atribuirse como su régimen al de la actividad privada, por

aplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972. Esta conclusión, es concordante con diversos pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha emitido a propósito de acciones de amparo, sosteniendo que el régimen laboral de los serenos al servicio de Municipalidades es el de la actividad privada, precisamente, por ser obrero; así, tenemos la recaída en las STC N° 1683-2008-PA/TC; 2191-2008-PA/TC, 6321-2008PA/TC, 1291-2012-PA/TC, 01767-2012-PA/TC, entre otros.

Al régimen laboral [público o privado] del efectivo de serenazgo, existe cierta controversia en relación a lo establecido por el Tribunal Constitucional y lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia; en efecto, antes de determinar el régimen aplicable al actor se debe hacer la precisión de que en las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional contenida en los Expedientes N° 6298-2007-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 01715-2010-PA/TC, 03334-2010-PA/TC, 03017-2010-PA/TC, 03918-2011-PA/TC, etc. ha determinado que la labor que realizan los vigilante, ayudante de riego de parques, choferes, guardia ciudadana y serenazgo, son propias de obreros, debido a la naturaleza manual de sus funciones;

En sentido contrario, tenemos el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia dada en la CAS N° 2478-2013 LIMA, que establece en su considerando:

“de lo analizado a través de estas normas, se aprecia que el accionante habiendo laborado desde el 07 de noviembre de 2002, como serenazgo, en la Sub Gerencia de Serenazgo y Seguridad Vial de la Municipalidad Distrital de Ate Vitarte realizó labores de apoyo como motorizado, habiendo participado en la intervención ubicación y captura de delincuentes conforme se aprecia de fojas 10 a 12 y recibiendo felicitaciones por su labor de sereno por el director de Seguridad Ciudadana, actos laborales que se subsumen a la condición laboral de empleado, y de acuerdo también a lo expresado del seguimiento de las normas en el considerando precedente, en la que los vigilantes de las municipalidades siempre fueron considerados empleados por lo que siendo así su régimen es el de la actividad pública regida por el Decreto Legislativo N° 276”.

Así en la Casación N° 9145-2013-Sullana, de fecha 13 de enero de 2014, se ha establecido que:

“(…) se debe establecer que el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades, disponía: “...el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública (...), y el artículo 37° de la Ley N° 27972, actual Ley Orgánica de

Municipalidades, solo dispone la aplicación del régimen laboral de la actividad privada para el caso de los obreros municipales, sin hacer referencia alguna al personal de vigilancia, menos a los Policías Municipales. Además, esta Sala Suprema ha precisado mediante las Ejecutorias Supremas emitidas en las Casaciones N° 7304-2009-Del Santa y N° 6596-2008-Piura, que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas, a los Policías Municipales corresponde el régimen laboral de la actividad pública; no pudiendo considerárseles como obrero; criterio que ha sido reiterado en numerosas Ejecutorias, que constituye doctrina jurisprudencial, ahora denominada precedente judicial. Por lo que, al Haberse desempeñado el actor como Sereno Municipal, se ha encontrado adscrita al régimen laboral público, siendo competente, para conocer su pretensión, la judicatura contenciosa administrativo”.

2.2.5. El principio de primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad, se define de manera material, como aquel por el cual “en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal” (Silva, 2014, p. 49).

Autores como (Romero, 2004), señalan que este principio es comprendido como “un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral)”; por ello, explica el citado, “para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna” (p. 133).

Ahora bien, no obstante la importancia del principio de la primacía de la realidad, nuestra Constitución no lo recoge directamente, empero es recogido por el Tribunal Constitucional, supremo interprete de la Constitución en diferentes pronunciamientos, por ejemplo, en la sentencia que recae en el expediente N° 991-2000-AA/TC, establece en su fundamento jurídico 3 que

“en virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia, de modo que no es correcto considerar que la relación laboral mencionada tuvo carácter eventual. El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del

Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”.

Así también en la sentencia que recae sobre el expediente N° 1944-2002-AA/TC, se señala en su fundamento jurídico 3, que el principio de primacía de la realidad significa que: “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador”.

Del mismo modo en la sentencia N° 833-2004-AA/TC, se indica en su fundamento jurídico 5 que: “en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.

2.2.6. La retroactividad en el derecho laboral

Como se ha visto, la retroactividad de la norma, implica la posibilidad de la actuación de la norma a hechos que se han producido con anterioridad a su vigencia. En nuestra legislación empero, existen un conjunto de reglas

que declaran que estos supuestos son de aplicación especial, y por lo mismo, constituyen no una regla, sino la excepción.

Así pues, a diferencia de otros supuestos normativos, como el caso de la ley tributaria o penal, las leyes laborales son, en cambio, siempre favorables al trabajador y entonces la condición resultaría sobrando. Si la Constitución hubiera querido darle a la ley laboral una fuerza y un efecto siempre retroactivos, habría tenido que ser formulada en términos inversos: la regla como regla y la excepción como excepción: toda ley laboral es retroactiva salvo (excepcionalmente o por excepción) cuando es menos favorable al trabajador.

2.2.7. La administración municipal

Una idea clásica, es la promovida por (Cabanellas, 1989) , quien la define como “la institución y persona jurídica que cumple función de gobierno y administración para promover la satisfacción de las necesidades básicas de los vecinos, su bienestar y desarrollo de la circunscripción” (p. 14).

Ahora bien, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades, N° 27972, el municipio se conceptualiza como un gobierno local, que se caracterizan por ser aquel conjunto de: “entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización”.

2.2.7.1. Elementos constitutivos del municipio como institución jurídica

a) La población:

De acuerdo a (Huerta, 1998), sobre la definición de población, se establece que:

"el concepto de población no tiene en cuenta los factores cualitativos que marcan las diferencias de raza, altura, color, grado de educación, etc., sino el aspecto cuantitativo, es decir, el número de individuos que forman el grupo municipal, que él asume los objetivos sociales, como satisfacer necesidades comunes, mantener la paz y el orden y, en general, defender los intereses colectivos" (p. 144).

b) El territorio:

De acuerdo a (Sablich, 2007):

"existe una coincidencia absoluta, entre todas las definiciones, cuando se considera al municipio como una unidad territorial. Sin territorio no puede haber municipio. Este territorio generalmente se caracteriza por su pequeño tamaño, aunque no debe tomarse en términos absolutos, ya que la creciente urbanización del mundo contemporáneo produce conglomerados

humanos que solo hace un siglo se considerarían monstruosos y ocuparían áreas en constante expansión” (p. 20).

Existen unidades municipales, que por su naturaleza territorial se denominan áreas metropolitanas.

En ese sentido, como señala (Sablich, 2007):

"el alcance espacial del orden legal específico y el asentamiento de la población local es el territorio del municipio; Al igual que el estado, debe ser propio y exclusivo; en consecuencia, no puede compartir su dominio con ningún otro municipio, pero es parte del territorio del estado, ya que el municipio es la base de la división territorial del estado; sin su propio territorio, un grupo humano puede ser una ciudad, una comunidad, un negocio o un club, pero no un municipio o estado" (p. 21).

2.2.7.2. Los órganos de gobierno municipal

a) El concejo municipal:

El consejo municipal, provincial y de distrito está formado por el alcalde y el número de asesores establecidos por el jurado

electoral nacional de conformidad con la ley electoral municipal.

Los consejos municipales de los centros poblados consisten en un alcalde y 5 (cinco) concejales.

b) La alcaldía:

La oficina del alcalde es el órgano ejecutivo del municipio. El alcalde es el representante legal del municipio y su máxima autoridad administrativa.

c) Órganos de coordinación.

d) Los Órganos de Administración Municipal.

2.2.7.3. Competencias y breve estructura administrativa

Al igual que con las autoridades municipales, los poderes municipales también se describen en la Ley Orgánica de Municipalidades, que se refiere a la jurisdicción municipal y los conflictos, especificando el grado en que cada municipio ejerce la jurisdicción como provincia o distrito.

El artículo 10 establece las medidas que son de su competencia:

a) Su régimen organizativo interno;

- b) Administre sus activos e ingresos.
- c) Creación y regulación de subvenciones e impuestos.
- d) Regular el transporte público y el tránsito;
- e) Organizar servicios públicos locales.
- f) Contratar la prestación de servicios públicos que no administra directamente.
- g) Exigir el cumplimiento de sus propias normas y puede acomodar a la policía nacional.
- h) Firmar acuerdos con otros municipios para servicios conjuntos.
- i) Promover y organizar la participación de los vecinos en el desarrollo comunitario.

En cuanto a los municipios provinciales, se otorgan los siguientes poderes específicos:

- a) Zonificación y planificación urbana.
- b) Colaboración con educación infantil, cultura, recreación, cementerios, deportes, turismo y preservación de monumentos arqueológicos e históricos.
- c) Modificación de la frontera regional, previa consulta popular.

Así como otras funciones y competencias expresamente asignadas en la Ley Orgánica de Municipalidades.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En la presente investigación, se utilizó el método inductivo-deductivo.

Según (Carrasco, 2010, p. 122) la “inducción como método es un razonamiento mediante el cual pasamos de un conocimiento de menor grado de generalidad, a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalidad. Dicho de otra manera, la inducción es un razonamiento en virtud del cual pasamos de lo particular a lo general”.

En tanto que el método deductivo, en definición de (Valderrama, 2016, p. 102) es el razonamiento “que parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir de lo general a lo específico, de lo universal a lo individual”.

3.2. Tipo de investigación

La investigación, es de tipo jurídico-social, que para el profesor (Arnao, 2007, p. 62) puede conceptualizarse como aquel tipo de investigación que “se centra en el análisis

y solución de problemas de varias índoles de la vida real, con especial énfasis en lo social”.

3.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel explicativo, que en definición de (Valderrama, 2002) “va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos (...) su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 45).

3.4. Diseño de investigación

La investigación utilizó un diseño no experimental, que según (Kerlinger, 1979, p. 32) “la investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población se encuentra conformada por casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo, cuyo número es de 8, fundamentalmente por el criterio de accesibilidad a los casos planteados en la presente.

3.5.2. Muestra

La muestra se encuentra constituida por 8 casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo.

El tipo de muestreo que se emplea es el muestreo no probabilístico, por el criterio de accesibilidad para poder recolectar los expedientes de la presente.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación es el análisis documental.

El análisis documental es definido como “un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación” (Torres, 2007, p. 53).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la ficha de observación, con la finalidad de haber estudiado si en los casos de declaratoria de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) se reconoce además de considerárseles obreros al personal de serenazgo y policías municipales, el pago de sus beneficios sociales desde que fueron contratos por CAS.

3.7. Procedimientos de recolección de datos

Se empleó el siguiente procedimiento de recolección de datos:

1. Selección del instrumento de investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación en la muestra seleccionada.

3. Análisis y registro de los datos recolectados.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Por la naturaleza de la investigación y el enfoque planteado, la presente ha utilizado para el procesamiento y análisis de datos el tratamiento descriptivo de los casos utilizados en la presente, ya que también por el nivel y tipo de investigación se requería hacer análisis y evaluación del mismo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Como argumentos esbozados en la presente según los casos analizados y de acuerdo al Sexto Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional se puede mencionar lo siguiente:

En el mismo sentido, la Corte Suprema también se ha pronunciado al respecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente en la Casación N° 1071-2012- La Libertad, ha señalado que: “Obrero de apoyo a la policía municipal (...) la decisión adoptada por el Colegiado Superior se encuentra adecuadamente fundamentada ya que establece que las labores del demandante fueron como personal obrero de apoyo a la Policía Municipal” (Fundamento Jurídico Nro. 13).

El mismo criterio lo comparte la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, la misma que ha señalado en la Casación N° 802-2015-LIMA que:

“Sexto: (...) Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de vigilancia, evidentemente manual, frente a la labor de un empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de la seguridad ciudadana o propiamente, la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores de como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de serenazgo en la municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad (...).”

Sin embargo, es importante señalar que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria no comparte este criterio, tal como puede corroborarse de la revisión de la Casación N° 2533-2012-LAMBAYEQUE, en donde ha establecido:

“Décimo cuarto: Además, doctrinariamente, tratándose de establecer las diferencias, entre los obreros y los empleados, el profesor peruano Rendón Vásquez ha señalado que aquellos constituyen los grupos más numerosos de trabajadores, cuya diferencia radica en la naturaleza del trabajo que realizan, los obreros se hayan en contacto directo con los instrumentos de producción y con las materias primas, sobre los cuales ponen en acción su capacidad laboral, mientras que los empleados no tienen, por lo general, esa relación, sus tareas, son más de oficina, de dirección, de planeamiento o de control; intervienen más en la esfera de la documentación, relativa a la producción de los bienes y servicios”.

“Décimo quinta: Asimismo, a fin de determinar el régimen laboral al que pertenece el demandante se debe tener en cuenta que el artículo 52 de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades, disponía: «...el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública (...), y que el artículo 37 de la Ley N° 27972, actual ley orgánica de municipalidades, solo dispone la aplicación del régimen laboral de la actividad privada para el caso de los obreros municipales, sin hacer referencia alguna al personal de vigilancia, menos a los policías municipales. Así como, se debe considerar que esta Sala Suprema ha precisado mediante ejecutoria emitidas en las Casaciones N° 7304-2009-SANTA y 6596-2008-PIURA, que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas, a los policías municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndoseles considerar obreros; criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias (...) Por lo que al haberse desempeñado el actor como policía municipal, se encontraba adscrito al régimen laboral público, toda vez que la actividad de vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (serenazgo) constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.

Dicha Sala también lo ha señalado en la Casación N° 2754-2012-LIMA:

“Décimo tercero: que, en atención a la controversia, es menester tener claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto los empleados en el régimen de la

actividad pública. Si bien, para distinguir la calidad de trabajadores, de manera muy general, podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el trabajo de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado”.

“Décimo cuarto: que, desde esta distinción una municipalidad tiene empleados permanentes que se ocupan de las labores administrativas, tanto en el régimen laboral público (...) como en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (...), así como obreros permanentes y eventuales en la ejecución de muchas obras de infraestructura, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Pero existen otras obras municipales que, a diferencia de las obras de infraestructura determinadas, son de naturaleza permanente, y en las que igualmente se emplean obreros, estas actividades son de jardinería y limpieza; sin embargo, existe otra actividad en las municipalidades que también tiene carácter permanente, como lo es el de la vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (policía municipal) que constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de seguridad ciudadana municipal responde u obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las municipalidades. Si bien es cierto que en las actividades municipales permanentes de jardinería y limpieza no existe duda que las personas que las desarrollan son obreros

al predominar en ellas la labor manual, lo mismo no sucede en el caso de la vigilancia o seguridad ciudadana, en la que existe una labor de predominante actividad intelectual, esto al dilucidarse que el policía municipal encargado de la seguridad ciudadana emite informes de los hechos ocurridos a raíz de dicha actividad laboral, por tanto, sobre este punto se concluye que el policía municipal es un servidor público sujeto exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública”.

La pertenencia al régimen laboral privado significa para un agente de serenazgo el reconocimiento de todos los beneficios y derechos que corresponden a dicho régimen y que son más beneficiosos que los contemplados en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) y en el régimen de servicios personales regulado por el Artículo 15º del Decreto Legislativo 276.

Los servidores públicos serenos del Estado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). D. L. N° 1057 y su reglamento, ha proveído beneficios sociales para los servidores públicos del serenazgo, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación de los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, donde está la igualdad del sereno.

Debe mencionar criterios claros sobre la adecuación de normas, en especial al gobierno local que tome la iniciativa de los temas importantes en especial de la inseguridad ciudadana que afecta en todo nuestro territorio perjudicando la paz interna por ello, quien enfrenta es la seguridad ciudadana, el serenazgo (sereno) aun arriesgando su vida por mantener la paz y la salubridad de las personas que viven en vecindad, y el respeto de nuestros derechos que comienza por nosotros mismos y de hacer valer, cuando

se siente como hoy que nuestros beneficios están siendo vulnerados, por ello nuestra investigación en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y su implicancias en el régimen del D. L. N° 728.

4.2. Contrastación de hipótesis

- Contrastación de Hipótesis General:

“Sí debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos”.

Se debe señalar que el personal de vigilancia de las entidades ediles, es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia (Serenazgo), podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional, en reiterados pronunciamientos.

En esta línea, los días dieciocho de septiembre y dos de octubre de dos mil diecisiete, se reunieron los Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para llevar a cabo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en la que por unanimidad se acordó en el punto 2 del tema II, lo siguiente: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros”. Ello debido

a la naturaleza de las laborales que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad, Es decir, deben estar sujetos al régimen de laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728).

- **Contrastación de Hipótesis Específicas:**

“Sí deben aplicarse los principios pro homine y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018”.

Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia, quienes contribuyen en el cumplimiento del rol que el artículo 197° de la Constitución Política atribuye al órgano de gobierno municipal podemos apreciar que es un trabajo esencialmente de patrullaje de las calles, por lo que tienen labores prioritariamente de campo, es decir labores preponderantemente físicas, sin que ello excluya el valor intelectual que debe haber en toda actividad humana.

Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría de acuerdo a los criterios arriba desarrollados, ésta es la de obreros; y consecuentemente, su régimen laboral es de la actividad privada, por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha sostenido, a propósito de acciones de amparo, que el régimen laboral de policías municipales, vigilantes, personal de serenazgo o cargos similares al servicio de Municipalidades, es el de la actividad privada, precisamente, por ser obreros, lo que demuestra que la posición del Tribunal Constitucional se orienta el sentido antes expuesto.

“Sí debe reconocerse el derecho a sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados como CAS, a efectos de reconocérseles otros derechos, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018”.

Cabe recordar que mediante sentencia recaída en el Expediente 00698-2017-PA/TC, el Tribunal determinó que conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, el reciente pronunciamiento despierta el debate sobre la interpretación realizada por el Tribunal a la Ley Orgánica de Municipalidades, abriendo la posibilidad de la contratación CAS por el simple hecho de que en la norma no se genera dicha prohibición, lo cual reiteramos genera una gran controversia.

De esta forma, los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto los empleados en el régimen de la actividad pública. Si bien, para distinguir la calidad de trabajadores, de manera muy general, podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el trabajo de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado.

4.3. Discusión de resultados

Diversos organismos o entidades públicas de Estado, el gobierno municipal requiere del servicio de labor del serenazgo (sereno), que es materia de nuestra

investigación, deben dar acceso al reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, como trabajadores obreros tal conforme regula las diversas sentencias.

Para efectos de no vulnerar los beneficios laborales del trabajador del serenazgo, nuestro gobierno central debe modificar normas que regulan con todos sus derechos laborales, para no recurrir propiamente en vía de jurisdicción ante la justicia para hacer reconocer sus derechos.

En tal sentido, el gobierno central, regional y local debe mencionar criterios claros sobre la adecuación de normas, en especial al gobierno local que tome la iniciativa de los temas importantes en especial de la inseguridad ciudadana que afecta en todo nuestro territorio perjudicando la paz interna por ello, quien enfrenta es la seguridad ciudadana, el serenazgo (sereno) aun arriesgando su vida por mantener la paz y la salubridad de las personas que viven en vecindad, y el respeto de nuestros derechos que comienza por nosotros mismos y de hacer valer, cuando se siente como hoy que nuestros beneficios están siendo vulnerados, por ello nuestra investigación en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y su implicancias en el régimen del D. L. N° 728.

El Estado por tener las facultades de iniciativa legislativa deberán guardar la adecuación de estas, los principios y beneficios laborales dentro de nuestro sistema jurídico constitucional y tener una convivencia justa en paz con todos los trabajadores y así superar el nivel sociocultural y económico de nuestra nación.

Por otro lado, SERVIR (2019), señala que “los obreros municipales están sujetos al régimen privado, resultando inoportuno su contratación bajo regímenes distintos a los reconocido por ley” (p. 185). Esto implicaría el desconocimiento de

la evolución normativa que ha tenido el régimen municipal sobre los servidores obreros.

Además, el TC en la Sentencia N°0976-2001-AA/TC observa que al no reconocerse derechos laborales y algunos beneficios como la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), el Estado a fin de protegerlos, “deberá prohibir la contratación de servicios diferente a lo dispuesto en la normativa nacional vigente, de lo contrario cada entidad competente deberá imponer una multa a todos los empleadores que realicen contrataciones laborales de este tipo” (Fundamento Jurídico Nro. 14).

CONCLUSIONES

1. De los casos expuestos se concluye que se debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos.
2. Del análisis jurisprudencial y casuístico realizado se ha establecido que sí deben aplicarse los principios pro hómine y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.
3. Asimismo, del estudio efectuado de la doctrina y casos establecidos se determina que debe reconocerse el derecho a sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados como CAS, a efectos de reconocérseles otros derechos, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

RECOMENDACIONES

1. Se deben establecer sanciones para los funcionarios estatales que vulneren los derechos del personal contratado por las modalidades contractuales de naturaleza civil, que como consecuencia de su desnaturalización generen una relación laboral de naturaleza indeterminada.
2. Se sugiere que la declaración de invalidez de los contratos CAS tenga un efecto retroactivo en cuanto al reconocimiento de los beneficios sociales dejados de percibir del personal de serenazgo y policías municipales, a fin de que se respite y aplique el principio pro hómine y de progresividad de los derechos fundamentales, siendo necesario para ello que exista la emisión de un Precedente Vinculante para fijar dicha propuesta.
3. Se sugiere que el tema de la retroactividad de los beneficios sociales en favor del trabajador sea discutido a través de un Pleno Jurisdiccional para que no existan diferentes pronunciamientos contrarios a un solo problema que actualmente se evidencia y deriva a partir de la declaración de la invalidez de los contratos CAS.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, C. (2006). *Derechos fundamentales*. México D.F.: Fundep.
- Becerra, K. (2012). El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria post sentencia STC N°00002-2010-/PI-TC. *Derecho y Cambio Social*, ISSN: 2224-4131.
- Boza, G. (2010). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Mexico D.F.: Astrea.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Lima: Themis.
- Cornejo, C. (2011). *Algunas consideraciones sobre la contratación laboral*. Lima: Derecho & Sociedad.
- Del Río, O. (19 de Mayo de 2009). *El contrato administrativo de servicios: Capítulo 4: Definición del CAS (contratación administrativa de servicios)*. Obtenido de mailxmail: <http://www.mailxmail.com/curso-trabajo-contratos-administrativos-servicios/definicion-cas-contratacion-administrativa-servicios>
- Dromi, R. (2006). *Licitación Pública*. . Lima: Ed. Gaceta Jurídica.
- Gómez, F. (2008). *Derecho del Trabajo. Relaciones colectivas de trabajo*. Buenos Aires: Editorial Trotta.
- Hernández, R. (2005). *Análisis jurídico-doctrinario sobre la interpretación y aplicación de los principios pro trabajador en los derechos sociales mínimos*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Huamali, C. M. (2017). *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*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Legaz, L. (1990). *La filosofía del derecho*. Madrid: Marcial Pons .
- Malqui, E. (2018). *El Régimen Laboral De Los Trabajadores del Sector Público y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Marchán, L. (2015). *La interpretación jurídica de los derechos laborales*. Lima: UNFV.
- Morales, J. (2017). *Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Olivos, C., & Quiñonez, V. (2015). Análisis de la eficiencia del gasto público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y su impacto socioeconómico. *In Crescendo. Institucional N° 6*, 120-132.
- Pasco, M. (2009). Retroactividad de la ley laboral . *Revista de Derecho Themis N° 09*, 2-3.
- Peñañiel, F., & Romero, J. C. (2015). *Principios a favor del trabajador y su incidencia en la fundamentación de la Sentencia Emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre-diciembre 2014*. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Peñaranda, J. (29 de Enero de 2019). *¿Que es CAS? Derechos y obligaciones | Contrato Administrativo de Servicios*. Obtenido de Portal de informacion: Conduce tu empresa : <https://blog.conducetuempresa.com/2019/01/que-es-cas.html>
- Pillco, J. d. (2017). *La retroactividad del derecho de alimentos por incumplimiento de demanda oportuna en la legislación peruana*. Cuzco: Universidad Andina del Cusco .
- Pinedo, A. (2014). *Estudios de Derecho Laboral*. Lima: UNMSM.
- Rendón, J. (2016). *Policías Municipales y Serenazgo. Regulación de su régimen laboral* . Lima: Legis.

- Romero, F. J. (2004). *El Principio de veracidad o principio de la realidad*”, en *los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Silva, M. A. (Febrero de 2014). *El principio de la primacía de la realidad*. Obtenido de Revista electronica Derecho y cambio social, N° 123 : <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>
- Suarez, E. (19 de Abril de 2018). *CAS. N° 18732-2016 Arequipa/ El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada*. Obtenido de Gaceta Laboral : <http://gacetalaboral.com/cas-no-18732-2016-arequipa-el-regimen-laboral-de-los-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada/>
- Suárez, J. M. (2008). Retroactividad e Irretroactividad en Derecho: Concepto. Tratamiento normativo y jurisprudencial. *La retroactividad. Normas jurídicas retroactivas*, 11-65.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, P. (2015). *Contratación de obreros en regimenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El reconocimiento del pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-¿Deben aplicarse los principios pro hómene y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Establecer si deben aplicarse los principios pro hómene y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.</p> <p>-Determinar si debe reconocerse el derecho a la sindicalización como</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Sí debe reconocerse el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros al declararse la invalidez de los contratos CAS, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018, siendo sus efectos retroactivos.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>-Sí deben aplicarse los principios pro hómene y de progresividad de los derechos fundamentales para reconocer el pago de beneficios sociales dejados de percibir al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.</p> <p>-Sí debe reconocerse el derecho a sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados como CAS, a efectos de reconocérseles otros derechos , en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.</p>	<p>-Pago de beneficios sociales al personal de serenazgo y policías municipales por la condición de obreros-</p> <p>-Invalidez de los contratos CAS.</p>	<p>-Aplicación de los principios pro hómene y de progresividad.</p> <p>-Derecho a la sindicalización como obreros.</p> <p>-No surte efecto sobre la relación laboral concreta.</p> <p>-Aplicación del régimen laboral pertinente.</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>- Inducción y deducción.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Nivel explicativo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población se encuentra conformada por casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo, cuyo número es de 8, fundamentalmente por el criterio de accesibilidad a los casos planteados en la presente.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra se encuentra constituida por 8 casos de invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS) y el reconocimiento al personal de serenazgo y policías municipales como obreros municipales, pertenecientes al Segundo</p>

<p>-¿Debe reconocerse el derecho a la sindicalización como obreros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados en el régimen CAS de manera inválida, a efectos de reconocérseles otros derechos y beneficios, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018?</p>	<p>obrerros al personal de serenazgo y policías municipales desde que fueron contratados en el régimen CAS de manera inválida, a efectos de reconocérseles otros derechos y beneficios, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018.</p>				<p>Juzgado Especializado Laboral de la ciudad de Huancayo. El tipo de muestreo que se emplea es el muestreo no probabilístico, por el criterio de accesibilidad para poder recolectar los expedientes de la presente. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Ficha de observación.</p>
---	--	--	--	--	---

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
01	03278-2018-0-1505-JR-LA-03	<p>DECISIÓN: En base a los fundamentos antes expuestos, el juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación:</p> <p>DECLARA:</p> <p>1. FUNDADA la demanda interpuesta por don EDWIN CARLOS PAJUELO COCHACHI, en la vía del proceso ordinario laboral sobre INVALIDEZ DE CONTRATOS CAS, en el cargo de AGENTE SERENO – CONDUCTOR DE VEHICULO, contra LA MUNICIPIALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAY, en consecuencia:</p> <p>a) DECLARO la INVALIDEZ de los CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, que</p>	<p>En el presente caso se declara la invalidez del contrato CAS en favor del demandante, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir, no aplicando algún criterio o principio que enfoque el reconocimiento de dichos beneficios, por lo que va en desmedro del trabajador.</p>

		<p>vincularon a EDWIN CARLOS PAJUELO COCHACHI, con la MUNICIPALIDAD PROCIVINVIL DE HUANCAYO desde el 14/05/2014 hasta la actualidad.</p> <p>b) DECLARO EL STATUS de servidor contratado permanente como AGENTE SERENO – CONDUCTOR DE VEHICULO del demandante don EDWIN CARLOS PAJUELO COCHACHI en la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sujeto al régimen laboral privado – decreto Legislativo N° 728.</p>	
--	--	---	--

		<p>DE HUANCAYO, sujeto al régimen laboral privado – Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>c) ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, CUMPLA con INCLUIR al demandante don EDWIN CARLOS PAJUELO COCHACHI, en la planilla de obreros sujetos al del Decreto Legislativo N°728 a plazo indeterminado, así como en el CAP y PAP respectivo.</p> <p>2. NOTIFIQUESE al señor ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, en su domicilio laboral, a efectos de que cumpla con lo ordenado e instruya a su</p>	
--	--	---	--

		<p>personal conforme se indica en el numeral VII que antecede.</p> <p>3. CONDENESE al pago de costos del proceso a la parte vencida MUINICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, que se liquidara en ejecución de sentencia. Y EXONERESELE del pago de costas del proceso.</p>	
--	--	---	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JURÍDICO RELEVANTE	COMENTARIO
02	03731-2018-0-1501-JR-LA-02	<p style="text-align: center;">RESOLUCIÓN</p> <p>Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente.</p> <p><u>SE RESUELVE:</u></p> <p>DECLARAR:</p> <p style="padding-left: 40px;">1. FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por GUILMAR ALDAIR TAQUIRI AYLAS, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y OTROS, en consecuencia:</p> <p style="padding-left: 80px;">a) DECLARO la INVALIDEZ de los CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO, que vincularon</p>	<p>En juzgador declara la invalidez del contrato CAS en favor del demandante, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir, no aplicando algún criterio o principio que enfoque el reconocimiento de dichos beneficios, por lo que va en desmedro del trabajador.</p>

		<p>a don TAQUIRI AYLAS, GUILMAR ALDAIR, con la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO y la EXISTENCIA de una relación laboral entre las partes, a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral privado – Decreto Legislativo N° 728 a partir del 05 de febrero del año 2018 en adelante, en su condición de Agente de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana Serenazgo.</p> <p>b) ORDENO a la demanda MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO cumpla con REGISTRAR al</p>	
--	--	--	--

		<p>demandante GUILMAR ALDAIR TAQUIRI AYLAS, en la planilla de obreros permanente de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO con inclusión al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).</p> <p>2. CONDÉNESE a la demanda MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO el pago de costos procesales que se liquidará en ejecución de sentencia.</p> <p>3. NOTIFÍQUESE con las formalidades de Ley.</p>	
--	--	---	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
03	01084-2018-1501-JR-LA-03	<p><u>DECISIÓN:</u></p> <p>En base a los fundamentos antes expuestos, el juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación</p> <p>DECLARA:</p> <p>1. FUNDADA la demanda interpuesta por ROGER ELIO CHUQUILLANQI GARCIA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS. En consecuencia:</p> <p>a) DECLARO la invalidez de los contratos ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (MAS ADENDAS), que vincularon y vinculan a don ROGER ELIO</p>	<p>El juzgador declara la invalidez del contrato CAS, considerando la aplicación de los argumentos planteados en el Sexto Pleno Jurisdiccional en material laboral y provisional, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir por parte del trabajador.</p>

		<p>CHUQUILLANQI GARCIA con la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO desde el 08/09/2011 hasta la actualidad.</p> <p>b) DECLARO la EXISTENCIA Y/O STATUS de una RELACIÓN Y/O CONTRATO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO sujeto al régimen laboral privado - Decreto Legislativo N° 728 y su TUO D. Supremo N° 003- 97 TR entre don ROGER ELIO CHUQUILLANQI GARCIA y la demanda interpuesta contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE</p>	
--	--	---	--

		<p>HUANCAYO, desde el 08/09/2011 hasta la actualidad, en su condición de contratado permanente en el cargo de Agente Sereno.</p> <p>c) ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, CUMPLA con incluir al demandante ROGER ELIO CHUQUILLANQI GARCIA, en la planilla de pago de trabajadores sujetos al del D. Leg. N° 728 a plazo indeterminado.</p> <p>2. CONDENESE al pago de COSTOS del proceso a la parte vencida MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, que se liquidara en ejecución de</p>	
--	--	---	--

		<p>sentencia Y EXONERESE del pago de COSTAS del proceso.</p> <p>3. NOTIFÍQUESE a las partes por intermedio de la secretaria a cargo del proceso con las formalidades de Ley.</p>	
--	--	---	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
04	01530-2018-1501-JR-LA-02	<p style="text-align: center;"><u>RESOLUCIÓN:</u></p> <p>Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política:</p> <p><u>SE RESUELVE:</u></p> <p>DECLARAR</p> <p style="text-align: center;">1. FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por YURFA YOLANDA ACHARTE LANDEO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y OTROS, en consecuencia:</p> <p style="text-align: center;">a) DECLARO la INVALIDEZ de los contratos</p>	<p>Al igual que en casos similares, el juzgador si bien declara la invalidez del contrato CAS, no hace mención alguna sobre los beneficios sociales dejados de percibir desde que este fue contratado como personal de serenazgo, siendo un criterio de decision contrario al principio de principio de progresividad de los derechos fundamentales.</p>

		<p>administrativos de servicios que vincularon a doña YURFA YOLANDA ACHARTE LANDEO y la municipalidad demandada y la EXISTENCIA de una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N° 728, en su calidad de obrera encargada de Alimentos del Zoológico de la Gerencia de Servicios Públicos Locales – Complejo Recreacional Cerrito de la Libertad de la Municipalidad Provincial de Huancayo, desde el día 05 de junio de 2012 en adelante, para todos sus afectos.</p>	
--	--	--	--

		<p>b) ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO cumpla con REGISTRAR a la demandante YURFA YOLANDA ACHARTE LANDEO, en la planilla de obreros permanentes, en el cargo de encargada de Alimentos del Zoológico de la Gerencia de Servicios Públicos Locales – Complejo Recreacional Cerrito de la Libertad de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>2. CONDÉNESE a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO al pago de costos del proceso en ejecución</p>	
--	--	---	--

		<p>de sentencia y EXONÉRESE del pago de costos proceso.</p> <p>NOTIFÍQUESE a las partes por intermedio de la secretaria a cargo del proceso con las formalidades de ley.</p>	
--	--	--	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
05	00670-2018-0-1501-JR-LA-02	<p style="text-align: center;"><u>RESOLUCIÓN:</u></p> <p>Por esos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138° de la Constitución Política:</p> <p><u>SE RESUELVE:</u></p> <p>1. Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por HEBERT HUGO QUISPE HILARION contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre declaración de invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios y otro. En consecuencia:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) DECLARO la INVALIDEZ de los contratos ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CONSUS RESPECTIVAS RENOVACIONES Y/O PRÓRROGAS Y/O</p>	<p>El juzgador declara la invalidez del contrato CAS, considerando la aplicación de los argumetos planteados en el Sexto Pleno Jurisdiccional en material laboral y provisional, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir por parte del trabajador.</p>

		<p>ADENDAS) que vincularon y vinculan a don HEBERT HUGO QUISPE HILARION con la MUNICIPALIDAD demandada, y la EXISTENCIA de una relación laboral a plazo indeterminado bajos los alcances del D. LEG. N° 728 en su condición de Agente Sereno de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo desde el 15 de marzo de 2013 en adelante, para todos sus efectos.</p> <p>b) ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE</p>	
--	--	--	--

		<p>HUANCAYO cumpla dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificada, con reponer al accionante como AGENTE SERENO DE LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO U OTRO CARGO SIMILAR DE IGUAL NIVEL O CATEGORIA, bajo el régimen laboral de la actividad privada del D. Leg: N°728, y sin disminuir los beneficios ni condiciones laborales alcanzados.</p> <p>c) ORDENO que la demandada</p>	
--	--	--	--

		<p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO cumpla con REGISTRAT AL ACCIONANTE EN LAS Planillas de trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado dentro del régimen del D.Leg. N°728, en el cargo de Agente Sereno de La Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo con inclusión al cuadro de asignación del personal (CAO) y presupuesto analítico de personal (PAP).</p> <p>2. CONDÉNESE a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL</p>	
--	--	--	--

		<p>DE HUANCAYO el pago de costos procesales que se liquidará en ejecución de sentencia y EXONERERESELE de las costas procesales.</p> <p>3. NOTIFIQUESE a las partes por intermedio de la secretaria a cargo del proceso con las formalidades de ley.</p>	
--	--	---	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
06	00165-2018-0-1501-JR-LA-03	<p><u>DECISIÓN:</u></p> <p>En base a los fundamentos antes expuestos, el juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación</p> <p>DECLARA:</p> <p>4. FUNDADA la demanda interpuesta por JAVIER LUIS MEZA HUAMAN contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) POR TENER LA CONDICION DE OBRERO MUNICIPAL COMO AGENTE DE SERENAZGO Y ACCESORIAMENTE SE DECLARE UNA RELACION LABORAL DE NATURALEZA INDETERMINADA BAJO EL</p>	<p>En el presente caso se declara la invalidez del contrato CAS en favor del demandante, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir, no aplicando algún criterio o principio que enfoque el reconocimiento de dichos beneficios, por lo que va en desmedro del trabajador.</p>

		<p>RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PIOVADA-DECRETO LEG. 728 EN SU CONDICION DE CONTRATADO PERMANENTE E INCLUSION EN LA PLANILLA DE PAGO. En consecuencia:</p> <p>a) DECLARO la invalidez de los contratos ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (MAS ADENDAS), que vincularon y vinculan a don JAVIER LUIS MEZA HUAMAN con la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO desde el 01/02/2011 hasta la actualidad.</p> <p>b) DECLARO la EXISTENCIA Y/O</p>	
--	--	---	--

		<p>STATUS de una RELACIÓN Y/O CONTRATO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO sujeto al régimen laboral privado - Decreto Legislativo N° 728 y su TUO D. Supremo N° 003-97 TR entre don JAVIER LUIS MEZA HUAMAN y la demanda interpuesta contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, desde el 01/09/2011 hasta la actualidad, en su condición de contratado permanente.</p> <p>c) ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, CUMPLA con incluir al demandante</p>	
--	--	---	--

		<p>JAVIER LUIS MEZA HUAMAN, en la planilla de pago de trabajadores sujetos al del D. Leg. N° 728 a plazo indeterminado.</p> <p>5. CONDENESE al pago de COSTOS del proceso a la parte vencida MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, que se liquidara en ejecución de sentencia Y EXONERESE del pago de COSTAS del proceso.</p> <p>6. NOTIFÍQUESE a las partes por intermedio de la secretaria a cargo del proceso con las formalidades de Ley.</p>	
--	--	--	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
07	00166-2018-0-1501-JR-LA-03	<p><u>DECISIÓN:</u> En base a los fundamentos antes expuestos, el juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación</p> <p>DECLARA:</p> <p>1. FUNDADA la demanda interpuesta por ROJAS CUNYAS, FERNANDO RAUL contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMIISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) POR TENER LA CONDICION DE OBRERO MUNICIPAL COMO AGENTE DE SERENAZGO Y ACCESORIAMENTE SE DECLARE UNA RELACION LABORAL DE NATURALEZA INDETERMINADA BAJO EL</p>	<p>Al igual que en casos similiares, el juzgador si bien declara la invalidez del contrato CAS, no hace mención alguna sobre los beneficios sociales dejados de percibir desde que este fue contratado como personal de serenazgo, siendo un criterio de decision contrario al principio de principio de progresividad de los derechos fundamentales.</p>

		<p>RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PIVOADA-DECRETO LEG. 728 EN SU CONDICION DE CONTRATADO PERMANENTE E INCLUSION EN LA PLANILLA DE PAGO. En consecuencia:</p> <p>a) DECLARO la invalidez de los contratos ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (MAS ADENDAS), que vincularon y vinculan a don ROJAS CUNYAS, FERNANDO RAUL con la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO desde el 17/06/2015 hasta la actualidad.</p> <p>b) DECLARO la EXISTENCIA Y/O</p>	
--	--	---	--

		<p>STATUS de una RELACIÓN Y/O CONTRATO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO sujeto al régimen laboral privado - Decreto Legislativo N° 728 y su TUO D. Supremo N° 003- 97 TR entre don ROJAS CUNYAS, FERNANDO RAUL y la demanda interpuesta contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, desde el 17/06/2015 hasta la actualidad, en su condición de contratado permanente.</p> <p>d) ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, CUMPLA</p>	
--	--	--	--

		<p>con incluir al demandante ROJAS CUNYAS, FERNANDO RAUL, en la planilla de pago de trabajadores sujetos al del D. Leg. N° 728 a plazo indeterminado.</p> <p>2. CONDENESE al pago de COSTOS del proceso a la parte vencida MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, que se liquidara en ejecución de sentencia Y EXONERESE del pago de COSTAS del proceso.</p> <p>3. NOTIFÍQUESE a las partes por intermedio de la secretaria a cargo del proceso con las formalidades de Ley.</p>	
--	--	--	--

NRO.	NRO. DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTO JUÍRIDICO RELEVANTE	COMENTARIO
08	03730-2018-0-1501-JR-LA-02	<p>SE RESUELVE:</p> <p>DECLARAR:</p> <p>FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por KAREN ZURI ALMIMAGORDA ROJAS, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, sobre INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y OTROS, en consecuencia:</p> <p>DECLARO la INVALIDEZ de los CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO, que vincularon a doña KAREN ZURI ALMIMAGORDA ROJAS, con la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO y la EXISTENCIA de una relación laboral entre las partes, a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral privado – Decreto Legislativo N° 728 a partir del 01 de abril del año 2015</p>	<p>En el presente caso se declara la invalidez del contrato CAS en favor del demandante, pero no hace mención alguna a los beneficios sociales dejados de percibir, no aplicando algún criterio o principio que enfoque el reconocimiento de dichos beneficios, por lo que va en desmedro del trabajador.</p>

		<p>en adelante, en su condición de Agente de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana – Unidad de Serenazgo.</p> <p>ORDENO a la demanda MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO cumpla con REGISTRAR a la demandante KAREN ZURI ALMIMAGORDA ROJAS, en la planilla de obreros permanente de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO con inclusión al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).</p> <p>CONDÉNESE a la demanda MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO el pago de costos procesales que se liquidará en ejecución de sentencia.</p>	
--	--	--	--

		NOTIFIQUESE con las formalidades de Ley.	
--	--	---	--