



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y
HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL
DE DERECHO**

**“La Contratación de Obreros de la Municipalidad
Distrital de Catacaos y el Artículo 37 de la Ley 27972,
año 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES:

Núñez Jimenez, Jonathan Andres (orcid.org/0000-0002-5404-6894)

Ruiz Romero, Freiscy Malu (orcid.org/0000-0003-3890-768X)

ASESOR

Dr. Fuentes Ruiz, Jose Wilmer (<https://orcid.org/0000-0001-5876-6752>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA- PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a nuestros padres, y a nuestros abuelitos que están vivos y a los que ya partieron, por nunca dejarnos solos y siempre apoyarnos en nuestra formación profesional como futuros abogados.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento va para todas aquellas personas que coadyuvaron a ser posible la realización de la tesis, porque sencillo no ha sido el proceso, pero con la dedicación que nos caracteriza hemos logrado culminar el desarrollo de la tesis con éxito y así obtener el afable título profesional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	10
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	28
3.3. Escenario de estudio	28
3.4. Participantes	29
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.6. Procedimientos.....	31
3.7. Rigor científico.....	32
3.8. Método de análisis de Datos	33
3.9. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Indice de tablas

Tabla 1: Abogados hábiles del Colegio de Abogados de Piura.....	29
Tabla 2: Abogados participantes.....	30
Tabla 3: Validadores de Instrumentos.....	32
Tabla 4: ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021?	35
Tabla 5: ¿Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, restringe sus beneficios sociales?.....	37
Tabla 6: Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos?.....	39
Tabla 7: ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales?.....	42
Tabla 8: Qué otros criterios deberían tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales?.....	44
Tabla 9: ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos?.....	47
Tabla 10: ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021?.....	49
Tabla 11: ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada?	51

Resumen

La presente investigación, titulada “La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo 37° de la ley 27972, año 2021”, en la cual se refiere al tema de la contratación laboral de obreros municipales, a fin de contrastarlo con la realidad de las contrataciones que realiza la Municipalidad Distrital de Catacaos. Se realizó el enfoque cualitativo, que ha utilizado el método inductivo, su nivel es descriptivo, de tipo básico, siendo el diseño adoptado el de la teoría fundamentada, se ha utilizado la técnica de la entrevista y el instrumento aplicado fue la guía de preguntas a los abogados de Catacaos y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos. Siendo así que, de la aplicación del instrumento se corroboró el supuesto, de que existe relación entre la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley 27972 en la aplicación de su artículo 37° que reconoce el régimen laboral 728 para dichos obreros. Se llegó a la conclusión que la Municipalidad Distrital de Catacaos sigue contratando personal obrero bajo el régimen de locación de servicios, denegando un derecho que está previsto en la ley, y solo lo reivindica si logra ganarlo en juicio.

Palabras clave: Contrato, Obrero Municipal, Decreto Legislativo 728.

Abstract

The present research, entitled "The hiring of Laborers of the District Municipality of Catacaos and Article 37 of Law 27972, year 2021", in which refers to the issue of labor hiring of municipal workers, in order to contrast it with the reality of the hires made by the District Municipality of Catacaos. The qualitative approach was adopted, which has used the inductive method, its level is descriptive, of basic type, being the design adopted that of the grounded theory, the technique of the interview has been used and the instrument applied was the guide of questions to the lawyers of Catacaos and public officials of the Municipality of Catacaos. The application of the instrument corroborated the hypothesis that there is a relationship between the hiring of workers in the District Municipality of Catacaos and Law 27972 in the application of Article 37, which recognizes the 728 labor regime for these workers. It was concluded that the District Municipality of Catacaos continues to hire workers under the service contracting regime, denying a right that is provided for in the law, and only claims it if it manages to win it in court.

Keywords: Contract, Municipal Worker, Legislative Decree 728.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral peruano a lo largo del tiempo ha venido evolucionando y una de las grandes instituciones tanto en el derecho laboral sustantivo y su debida aplicación son los contratos donde el empleador se vincula con sus colaboradores y por consiguiente tienen obligaciones reciprocas, sin embargo, muchas veces el empleador violentando la normativa vigente realiza actos contrarios que concluyen con severas violaciones a los derechos de los trabajadores.

La presente investigación, titulada “La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo 37° de la ley 27972, año 2021”, en la cual se referencia al tema de la contratación laboral de obreros municipales, esto con la finalidad de contrastarlo con la realidad en las contrataciones que realiza la Municipalidad Distrital de Catacaos donde existe la vocación de realizar las contrataciones como locación de servicios, que es un contrato civil o en su defecto las contrataciones se efectúan como un Contrato Administrativo de Servicios (CAS), dejando de lado las modalidades de contrato que deben adoptar por imperio de la ley, situaciones que al ser advertidas por el obrero municipal, inicia demandas para restaurar sus derechos laborales, significando una gran inversión de tiempo y dinero para que judicialmente se le reconozca a través de sentencias firmes, que constituyen jurisprudencia, que no hacen sino ratificar lo que prescribe taxativamente el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, normativa que siempre ha reconocido al obrero municipal como tal, y que su actividad es permanente y que amerita su contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728.

Se precisa que el personal obrero municipal comprende a: personal de Serenazgo, Policía Municipales y obreros de Limpieza Pública, que son el blanco de los atropellos que viene realizando la Municipalidad de Catacaos a la fecha quienes siguen contratando personal obrero mediante otras modalidades de trabajo que no comulgan con su propia ley orgánica, es por esa razón que se formuló el siguiente problema general: ¿De qué manera la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37 de la ley 27972, año 2021?.

La presente investigación, tiene justificación **teórica** debido a que está respaldada por los antecedentes nacionales e internacionales que existen y que se relacionan con la contratación laboral de obreros municipales y las formas contractuales que se vienen realizando a nivel de municipalidades.

Desde el ámbito **metodológico**, se trata de una tesis con enfoque cualitativo, que ha utilizado el método inductivo, su nivel es descriptivo, de tipo básico, siendo el diseño adoptado el de la teoría fundamentada, se ha utilizado la técnica de la entrevista y el instrumento aplicado fue la guía de preguntas, el mismo que se aplicó a operadores jurídicos, llámese abogados litigantes, a fin de recaudar información que sustentó el supuesto formulado. En el ámbito **práctico**, permite informar a los trabajadores obreros que fueron contratados por la Municipalidad Distrital de Catacaos bajo un régimen laboral distinto a lo que dispone la ley y con ello salvaguardar sus derecho, además de informar sobre el contenido pertinente de la Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 37 y la forma como se ha pronunciado el órgano jurisdiccional en casos análogos y los beneficios que contiene para ellos, así podrán determinar si los contratos que realizó con ellos la comuna citada esta arreglada a ley.

El **Objetivo General**: Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

Objetivos Específicos son: a) Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros; b) Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

El **supuesto** planteado fue el siguiente: La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos no aplica el artículo 37° de la ley 27972 pese al precepto vinculante de la norma.

II. MARCO TEÓRICO

Como contenido del marco teórico se presentan antecedentes tanto internacionales como nacionales. Siendo los internacionales los siguientes:

De acuerdo con Poaquiza & Agudo (2020) en su tesis “El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato”, tuvieron como objetivo analizar y evaluar las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, al aplicar la regulación del derecho al trabajo. La metodología de esta investigación fue descriptiva analítica y como conclusiones se mencionan que luego de analizar y evaluar las relaciones laborales, se hace necesario que se efectúen cambios en la normativa para que se cumplan con los deberes de los trabajadores, estableciendo las garantías hacia una verdadera justicia social, que reduzca las diferencias que afectan a los trabajadores. El aporte de la investigación es que considera una necesidad que se realicen reformas normativas que garanticen de verdad la justicia social para reducir las diferencias entre los trabajadores.

En la investigación realizada por Delgado (2019) titulada “Derecho al Trabajo y Garantía de Indemnidad: Una Mirada Crítica desde el Derecho Español como Contribución al Avance de la Protección Contra el Despido Arbitrario de Brasil”, tuvo como objetivo demostrar que la indemnidad es el resultado no solo del derecho a una tutela judicial efectiva, sino también del derecho al trabajo y a no ser discriminado. En esta investigación se aplicó el método deductivo ya que analizó la doctrina jurisprudencial sobre el tema. Concluyendo que todavía existen prácticas de intimidación para evitar que el trabajador acceda a la justicia y reclame sus derechos no solo durante el tiempo que dura su contrato, sino que también después de concluido este, dificultándoles el acceso a nuevos puestos de trabajo. Lo relevante de esta investigación es que se puede ver que en otros países también existe ese temor de la clase laboral al momento de reclamar sus derechos por temor a las represalias.

Según Peña (2017) en la tesis titulada “Cumplimiento del contrato colectivo suscrito en el GAD Municipal y el Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Vinces” tuvo como objetivo analizar el manejo administrativo de las autoridades municipales y como este afecta los derechos de los obreros. Fue una investigación basada en la observación, descriptiva y analítica tomada de los casos presentados en dicho cantón. Concluyendo que: Existe falta de planificación y organización de lado de las autoridades ediles, lo que no permite que haya buena comunicación entre el sindicato y los funcionarios municipales, además la falta de liquidez y los constantes atrasos con los pagos del personal obrero por lo que se requiere que el área jurídica intervenga como mediador entre las partes, y realizando las gestiones para el cumplimiento de los requerimientos y obligaciones. El aporte de esta tesis se encuentra en saber que también en otros países tienen problemas de organización y liquidez lo que genera conflictos con los obreros.

A su vez, Quintanilla (2017) en su tesis “Situación jurídica de los obreros del GAD Municipal del Cantón Chimbo luego de la aprobación de las enmiendas constitucionales de diciembre del año 2015”, tuvo como objetivo analizar la evolución de las instituciones jurídicas y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. En la parte metodología se hizo una investigación de tipo descriptiva analítica sobre la normativa, evolución de los contratos y la sindicalización laboral, concluyendo que: luego de las enmiendas constitucionales como la del artículo N° 326, a todos los trabajadores públicos y que estaban bajo la reglamentación del Código del trabajo, ahora han pasado a estar regulados por la Ley orgánica del servicio Público, lo que ha originado que se les suprima el derecho a sindicalizarse, contrataciones colectivas, considerando incluso que se deben cumplir con acuerdos logrados a través de las negociaciones sindicales. Lo relevante es que, por medio de cambios constitucionales, generaron normas que les hicieron perder el derecho a los contratos tradicionales y a sindicalizarse, restringiendo así una serie de derechos.

Para Aldama, (2017), en su tesis llamada “La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad” el objetivo fue investigar sobre las transformaciones que se dan en el campo laboral que alejan la opción de que todos

accedan al trabajo digno. Metodológicamente fue una investigación descriptiva, analítica de la nueva hermenéutica constitucional, y laboral, concluyendo: que debido a los cambios en el mundo del trabajo las regulaciones laborales de los diferentes países se han visto impactados, viéndose afectados el derecho al trabajo digno, pues se han generado nuevas formas de contrataciones, así como una evasión de las responsabilidades de los derechos laborales, debido a que realizan contratos a través de terceras empresas o simplemente realizan contratos civiles. Esta tesis es sumamente relevante, muchos países han efectuado modificaciones laborales afectando el derecho al trabajo digno, generando nuevas formas de contrataciones, evadiendo a través de contratos a terceros o contratos civiles el cumplimiento de los derechos laborales.

En las tesis nacionales se encontró:

Para Arteaga (2021), en la tesis llamada “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao” su objetivo fue formular una modificatoria al Código Civil estableciendo la imposibilidad de contratar locadores para funciones permanentes y reguladas por algún régimen laboral existente. Metodológicamente tuvo carácter dogmático, de tipo descriptivo; concluyendo que en la Municipalidad se han realizado malas prácticas al contratar bajo la modalidad de locación de servicios a personal que iba a realizar funciones de un obrero, a pesar de que la normativa regula que para esta labor le corresponde ser contratados bajo el régimen de la actividad privada D. L. 728, violando así la normativa laboral vigente; generando perjuicio a la Municipalidad debido a que en vía judicial estos obreros logran compensaciones económicas y son nombrados a plazo indeterminado. El aporte de tesis es que menciona que esta municipalidad viola la normativa laboral al realizar contratos de locación y que el poder judicial ha emitido sentencias favorables a los obreros.

Además, Rodríguez (2021) en la tesis titulada “Consecuencias jurídicas y presupuestales en la Municipalidad Provincial de Cajamarca por no contratar obreros municipales bajo el régimen de la actividad privada, durante los años 2014 – 2016”, su objetivo fue determinar cuáles fueron las consecuencias jurídicas y

presupuestales para la Municipalidad al no realizar contratos según la normativa laboral para los obreros municipales, presentó una investigación de tipo cualitativa, diseño explorativo, descriptivo. Concluyó que conforme a lo encontrado en la investigación se confirma la hipótesis que, al no haber contratado a los obreros municipales bajo el régimen privado, esos contratos se han desnaturalizado y esto ha generado perjuicios económicos a la comuna ya que al perder los procesos judiciales generan un exceso de personal, así como deudas económicas, por el pago de beneficios sociales e interés. Esta tesis aportó información sobre las consecuencias económicas (deudas a los trabajadores) y exceso de personal, que afronta la municipalidad, al no realizar los contratos de acuerdo a la normativa vigente para obreros municipales.

Según Rojas (2021) en su tesis titulada “Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018” el objetivo fue identificar los derechos laborales que se han vulnerado en la contratación de obreros municipales, se presentó un diseño de investigación no experimental, también fue de tipo descriptivo y analítico, se realizó el análisis de 54 contratos. Concluyéndose que a pesar que la contratación de obreros municipales está regulada bajo el régimen privado del D. L. 728 la municipalidad realiza contratos bajo diferentes modalidades, como Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Actividad pública (D.L. 276) y Locación de Servicios (contrato civil) vulnerando los derechos a la estabilidad laboral, beneficios sociales, periodos vacacionales, compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificación, seguro social, entre otros beneficios incumpliendo lo que regula la Ley N° 27972. Lo relevante de este estudio fue como a través del análisis de contratos se comprobó que a pesar de la normativa vigente la municipalidad sigue realizando otro tipo de contratos para el personal obrero.

A su vez, Moreno (2020) en su investigación titulada “La inobservancia del artículo 37° de la Ley N° 27972 en la contratación del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018”, su objetivo determinar en qué forma la inobservancia de la norma influye en la contratación del personal obrero. La metodología que se aplicó fue inductiva-deductiva, el tipo de la investigación básica,

de nivel descriptivo, de diseño correlacional y no experimental, el instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario. Concluyendo que existe incumplimiento del artículo 37 de la Ley 27972 y esto genera incidencia negativa en la contratación del personal obrero, ya que se desconocen los derechos laborales de dichos trabajadores, y que por falta de conocimiento de los obreros se aprovecha esta situación para hacer contrataciones que vulneran sus derechos, esto ha generado un daño económico a la municipalidad, ya que al recurrir a la vía judicial el trabajador obrero, generalmente gana el proceso. Esta investigación ha aportado también el hecho de que la municipalidad al realizar contrataciones que incumplen la normativa, los obreros municipales han recurrido a la vía judicial, donde sus derechos han sido reconocidos.

Según Denegri (2018) en su tesis denominada “El contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo 2017” su objetivo fue analizar los contratos CAS y como vulneran el derecho a la estabilidad laboral de los obreros municipales, la investigación tuvo un enfoque cualitativo, su diseño fue de teoría fundamentada, el tipo de estudio fue básica y de nivel explicativo. Concluyó que se ha establecido que los contratos por administración de servicios son deficientes y perjudican al trabajador obrero, puesto que las labores que realiza son de tipo físicas y manuales, por lo que deben ser contratados bajo el régimen privado, al contratar a los obreros bajo un régimen que no les corresponde, se les ha perjudicado su derecho a una estabilidad laboral, además de vulnerar derechos constitucionales, regulados en el artículo 22° sobre la protección y fomento del empleo como responsabilidad del Estado. El aporte de esta tesis radica en el análisis que hace sobre la vulneración de los derechos de estos trabajadores al contratarlos bajo un régimen que no les corresponde violando incluso lo que dice la constitución.

Así, las teorías y principios relacionadas a la contratación obrera a nivel de gobiernos locales, se encuentran regulados en nuestra Constitución Política del Estado, así como en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR, además de la Ley Orgánica de Municipalidades-Ley N°27972, normativa que se vincula al Contrato Laboral, Regímenes laborales, beneficios del

régimen 728, entre otros.

El Contrato Laboral. - Es la manifestación de voluntad expresada tanto por el trabajador como por el empleador, en tanto que el primero se somete al segundo, prestando su fuerza de trabajo, por una remuneración (Castillo, Onairam & Aguila, 2009).

Se entiende como el instrumento legal que por lo general se desarrollan en las diversas economías, se puede decir que es un fin necesario para la sociedad, tiene como función cumplir con los requerimientos humanos, desde la más básica hasta la más compleja.

El contrato de trabajo implica que, una persona llamado trabajador (obrero o empleado), subordina su fuerza física o su intelecto respecto de un tercero llamado empleador. (Carhuatocto, 2010)

El contrato de trabajo constituye el elemento por el cual se formaliza la prestación de servicios, evidencia la relación más importante que impulsa el desarrollo de un país, por lo que resulta relevante que el ordenamiento jurídico que las regule se inspire en proteger los intereses y necesidades del trabajador, catalogado como la parte menos favorecida en una relación laboral.

Por otra parte, hay que destacar que, además de las partes esenciales, la doctrina laboral reconoce características adicionales que se ven a menudo pero que no son esenciales u obligatorias y nos ayudan a distinguir los llamados elementos característicos, que permiten a su vez distinguirlos fácilmente de otros contratos.

Elementos esenciales del Contrato. - Son componentes que no pueden faltar en un contrato de trabajo, como son: prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, elementos que permiten diferenciarlos del contrato de locación de servicios que tiene origen civil. La sola concurrencia de estos elementos evidencia claramente que existe un vínculo laboral de carácter permanente (Boza G. , 2011).

Cabe precisar que el Tribunal Constitucional ha determinado a través del Expediente N.º 1944-2002-AA/TC: en el fundamento 2 refiere a la presunción de

cuando existe un contrato de trabajo, mencionando que esto sucede ante la concurrencia de: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, elementos que son comunes a todo contrato de trabajo donde se pague una remuneración a cambio de un servicio. Se refiere también que un contrato laboral implica que se establece una relación laboral permanente entre sus partes: trabajador y empleador, supone además la obligación de prestar servicios de forma diaria, continuada y permanente, de la mano con el cumplimiento de horarios de trabajo. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2003)

Prestación personal del servicio, supone un imperativo para el trabajador de ponerse a la orden del empleador su actividad, fuerza o capacidad de trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de parte que logra su perfección con la realización de la prestación laboral, por esa razón es que la doctrina lo denomina “contrato– realidad”. Así, se trata de una subordinada del trabajador que es necesaria en aplicación de la normativa laboral. (Sandoval, 2010).

Si bien la normativa refiere a que el trabajador está obligado a prestar los servicios de manera personal, cabe mencionar que siempre hay una excepción a la regla, como prescribe la norma, que puede ser asistido por sus familiares directos, dependientes de él y sobre todo que cuenten con el consentimiento del empleador.

La subordinación se define como la relación jurídica que existe entre un empleador y un empleado, también se define como la relación en la que este último ofrece su actividad al primero y le otorga a este último la autoridad para dirigirlo en su trabajo. A diferencia de los contratos civiles, que permiten la autonomía, como los contratos de servicios y de trabajo (que se rigen por los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente), los contratos de trabajo implican una subordinación desde el principio. (Neves J. , 2019)

La subordinación implica una trilogía de facultades del empleador como son: la facultad de orientar, fiscalizar y disciplinar de ser el caso, pero limitado por los principios de razonabilidad, porque el empleador no puede poner en riesgo la vida y la salud de su personal trabajador, de lo contrario, calificaría como violación por

afectar la dignidad e integridad física de la persona.

Se trata de un poder jurídico que ostenta el empleador, y aunque no siempre lo ejerce con la misma intensidad en cada situación. Lo que quiere decir es que si el empleador no ejerce dicha potestad inherentes al poder de dirección no implica que desaparezca la subordinación. (Boza, 2011)

A lo largo de la historia del derecho laboral, la subordinación ha sido el rasgo característico de la protección de los derechos de los trabajadores, y lo sigue siendo ahora, cuando existe un contrato laboral, puesto que es el empleador quien posee la autoridad para ordenar y controlar el trabajo del empleado.

El control al trabajador que se refleja en la dirección que realiza sobre él, su empleador, es esencial para una relación laboral productiva. La subordinación es una opción continua para completar la tarea especificada en el contrato de trabajo, y para evitar ser despedido. Es decir, en el contrato de trabajo, regula la subordinación del individuo que está obligado a cumplir las indicaciones del empresario y sus representantes autorizados.

En el mundo se han implantado nuevos modelos económicos, lo que ha provocado una serie de cambios en la manera de actuar de los individuos en su vida cotidiana y en su trabajo. En las relaciones humanas de trabajo que han permitido la expansión de las relaciones laborales, interacciones en el lugar de trabajo en las que la subordinación no se aplica estrictamente.

Las teorías que explican la subordinación se basan en tres tipos de dependencia: la dependencia técnica, la económica y la jurídica.

La dependencia técnica, define a la subordinación como la responsabilidad del trabajador de cumplir con las instrucciones sobre la naturaleza de su ocupación. Cumplir con las instrucciones sobre cómo se realiza el trabajo. (Toyama J. , 2015)

La dependencia económica se manifiesta en la relación de subordinación en el trabajo, en la medida en que el trabajador depende del empleador para el apoyo

financiero, subordinado en el sentido de que el servicio que presta el trabajador tiene como objetivo recibir una compensación monetaria por parte del empleador. trabajo. (Toyama J. , 2015)

Como noción jurídica, la subordinación jurídica particular se define de la siguiente manera: Es la dependencia legal que importa la autoridad legal del empleador, así como de la autoridad legal del trabajador, implica impartir órdenes e instrucciones en cualquier momento, con el correspondiente deber por parte del trabajador de cumplirlas. La correlativa responsabilidad del trabajador de cumplir las normas y reglamentos. (Toyama J. , 2015)

La remuneración, tiene varias denominaciones como: salario o sueldo, que no es sino el pago hecho al trabajador por la labor realizada, dicho pago puede ser en dinero y como excepción puede ser en especie, constituye un elemento esencial en el contrato de trabajo, nuestra Constitución Política del Perú, en su artículo 23° aludiendo a la remuneración deja en claro que nadie se obliga a prestar un trabajo sin obtener una retribución y menos sin su manifestación de voluntad. (Arevalo,J &Avalos,O., 2009)

Como se puede advertir la remuneración es importante en una relación laboral, en tanto que es una especie de retribución por todo el trabajo que el colaborador puede realizar en favor de su empleador, es decir que ambas partes de la relación de trabajo se ven beneficiadas, el empleador al obtener la actividad física o intelectual del trabajador y el trabajador al obtener esa retribución llamada remuneración.

Sujetos del Contrato de Trabajo. - Comprende al trabajador y al empleador El trabajador: Conforme lo hemos precisado líneas arriba, viene a ser una persona natural, quien presta el servicio, y cuando labora para el Estado recibe el nombre de " servidor", depende de la administración que es el Estado, bajo la condición de obrero o empleado; es aquella que se obligado frente al empleador en tanto se pone a disposición a cambio de una remuneración. La doctrina lo conoce también como el deudor del servicio, pero es el acreedor de la compensación pecuniaria (Anguinetti, 1988)

Como es de verse, el trabajador está subordinado al empleador conforme así lo exige nuestro ordenamiento laboral en la doctrina como en la jurisprudencia, así como el derecho comparado, en nuestra ley procesal del trabajo- Ley 29497- lo denomina “prestador de servicio”.

El Empleador: Es la persona que puede ser natural o jurídica, aquella que adquiere el servicio o la prestación del servicio, dirige la actividad que debe realizar el trabajador y que se obliga ante el trabajador en cuanto a su pago. (Anguinetti, 1988)

El Obrero Municipal. - La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 de 2003 especifica que todo empleado que trabaje para un gobierno local es considerado un servidor público que está sujeto a las normas del sector privado. Esto es, le corresponden todos los derechos que le asiste a un trabajador sujeto al régimen privado.

Sin embargo, al no precisar quién era considerado obrero, cuando entró en vigor, la ley 27972, se consideraba que los empleados eran funcionarios públicos sujetos al régimen privado, lo cual fue un error. Así, las municipalidades no cumplieron con el espíritu de la ley, cuando ésta entró en vigor, por lo que se celebraban contratos que incumplían la ley debido a una errónea interpretación, lo que dio lugar a la arbitrariedad en la relación contractual.

Las autoridades jurisdiccionales determinaron finalmente qué régimen laboral se reconoce a los obreros municipales.

El Obrero Municipal a la luz del Tribunal Constitucional. - Según (Castillo, 2011) el derecho materializado de una persona se fundamenta en su existencia como individuo autosuficiente, independientemente de cualquier norma que pueda imponer el gobierno.

En consecuencia, los derechos de los obreros no están condicionada a un pronunciamiento judicial, porque la norma ya le otorga el derecho, ya que, en un Estado Constitucional de Derecho, los derechos de una persona se fundamentan en el hecho de que el individuo existe como criatura separada e independiente.

Están basados en el reconocimiento de los derechos humanos por parte del legislador y se conoce como Estado Constitucional de Derecho.

Una de las cartas más importantes que tiene un Estado Democrático de Derecho, es su Constitución Política, es donde se puede encontrar su materialización.

De acuerdo con el Código Procesal Constitucional, el caso de Baylon Flores, expediente N° 206-2005-PA/TC, considerado un precedente vinculante aplicable en materia de protección del trabajador. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisó que de acuerdo al principio de la realidad que califican como obreros municipales, aquellos trabajadores que laboran en el área de limpieza pública, así como en el servicio de mantenimiento de los parques y jardines, policía municipal, guardias, choferes y personal de serenazgo, debido a que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades no define qué es un trabajador, por otro lado, precisó que en las labores del obrero predomina la labor manual.

Cabe indicar que, de acuerdo al Decreto Supremo 017-2017-TR en su artículo 5, la labor que realizan los trabajadores municipales tiene el carácter de permanencia dentro de la entidad municipal, y los siguientes son algunos de los campos:

- La limpieza de los espacios y plazas públicas, así como la recolección final de residuos sólidos: a) Limpieza de las avenidas; b) Limpieza de lugares y plazas públicas; entre otras tareas.
- Áreas Verdes. - Se encargan de la conservación de jardines y parques públicos, así como de la fumigación y riego de las plantas, y de otras actividades relacionadas.
- Obras y Mantenimiento. - Comprende la construcción de lugares públicos, la reparación de equipamientos urbanos, la construcción de carreteras, la construcción de puentes, etc.
- La protección de las personas (serenazgo) es su responsabilidad, al igual que el cuidado de la comuna, así como la supervisión sobre los locales y el transporte, entre otras cosas.

- Otras ocupaciones son, por ejemplo, los chóferes de coches municipales y los supervisores de la limpieza pública.

La labor del obrero municipal y su reconocimiento es vulnerada con la continua contratación de obreros, pero bajo regímenes distintos de los ya declarados por el Tribunal Constitucional y la propia ley orgánica de municipalidades, contravención que proviene de la Municipalidad Distrital de Catacaos, como se acreditara en el presente trabajo de investigación.

La contratación a nivel de Gobierno Local según SERVIR. - El término "empleo público" se refiere a la existencia de un vínculo existente entre el empleador, que en este caso es el Estado Peruano, y los trabajadores subordinados, quienes cuentan con todos los elementos esenciales ya reconocidos en la legislación laboral: prestación de servicios, pago de remuneración, y subordinación, es decir, los trabajadores son " servidores" que están sujetos a quien representa al Estado.

En nuestro Perú se tiene un sistema de empleo público mixto, debido a que tenemos por un lado el régimen laboral que abarca la carrera administrativa configura un régimen laboral del sistema cerrado debido a que está basado en capacidades de mérito, precisa de ascensos, niveles y grupos ocupacionales, por otro lado, el régimen del Texto Único Ordenado del D. Leg N° 728 configura un sistema abierto porque permite contratación directa para un puesto en concreto, sin derecho a ascenso, y, el régimen especial de contratación administrativa de servicios, llamado CAS, que configura un régimen laboral del sistema abierto y con su peculiaridad de que la contratación es por concurso público previo, esto para acceder a una plaza específica, pero no permite ascender, salvo se presenten a una nueva postulación.

El Decreto Legislativo N° 276 estableció el régimen de carrera administrativa; el Decreto Legislativo N° 728 estableció el régimen laboral privado para la administración pública, que permite las contrataciones sólo para casos de los obreros municipales; y en el Decreto Legislativo N° 1057, que sufrió modificaciones en la Ley N° 29849, estableció la forma especial para contratar en el estado a través

de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que regula la contratación de servidores públicos, para realizar tareas Administrativas. (Autoridad nacional del Servicio Civil, 2017)

Regímenes a nivel de Gobierno Local según La Ley 27972.- Específicamente, La Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 37° establece que los obreros que laboran prestando servicio a las municipalidades, deben estar sujetos a las mismas normas laborales que se aplican a la empresa privada.

Como colaborador bajo las condiciones de la actividad privada, recibe una serie de beneficios, entre ellos una remuneración adecuada según lo descrito por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, la cual es definida por el Tribunal Constitucional y está vinculada a la remuneración mínima fijada por el Estado peruano. Por lo tanto, debemos cumplir con el Decreto Supremo N° 004-2018-TR, que define la Remuneración Mínima Vital (RMV) para los trabajadores que estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que es de S/ 930,00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a la fecha de publicación de esta investigación.

Además, el colegiado del Tribunal Constitucional, en su sentencia sobre el caso N°00698-2017-PA/TC, señaló en particular que, de acuerdo con el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipios, el personal laboral a cargo de los municipios se encuentra dentro del régimen laboral de la empresa privada.

Por estos antecedentes, no cabe duda que las Municipalidades solo deben contratar obreros bajo el régimen de la actividad privada, de lo contrario estarían contraviniendo no solo la norma vigente sino las precisiones que ha realizado el Tribunal, conllevando inclusive a que se recorten derechos que son propios del régimen D. Leg. N°728.

Cabe precisar que se tiene actividades complementarias y permanentes. Por otro lado, la tendencia actual lleva a las empresas a centrarse en sus competencias básicas y a externalizar todas sus competencias no esenciales. La externalización de todas sus operaciones, incluidas las que son auxiliares y periféricas.

De hecho, las operaciones complementarias se intermedian o se subcontratan, según la situación.

Los contratos de servicios de duración ilimitada pueden celebrarse para satisfacer cualquier tipo de necesidad de servicio, incluidas las necesidades provisionales, esto no incluye los temporales; sin embargo, esto es muy ineficiente porque cuando la demanda temporal de servicios ya no existe, es ineficaz.

El personal será consignado en una plantilla fija de la que no podrá prescindir hasta que haya una necesidad imperiosa de hacerlo, a menos que exista una razón legítima establecida por la ley.

Beneficios del Régimen de la actividad privada (T.U.O del D. Leg 728) Están:

Vacaciones anuales: Los trabajadores que hayan cumplido los requisitos para un descanso remunerado llamado “vacaciones” que anual, tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones pagadas por cada año, lo cual se dividen en dos partes: (1) vacaciones anuales y (2) descanso por enfermedad. Salvo indicación expresa de la norma, la compensación pagada durante el tiempo de vacaciones es la misma que el salario mensual del trabajador, sin deducciones.

En cuanto a las Gratificaciones: Según lo que regula la normativa actual, cada trabajador debe recibir el pago de 2 gratificaciones durante un año, que se pagan en los meses de julio y diciembre (dentro de la quincena), y cada gratificación debe ser equivalente a la remuneración mensual que recibe el trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones al año, que se entregan en los primeros quince días de cada mes de los meses de julio y diciembre, y cada gratificación equivale a los ingresos mensuales del trabajador. Según la ley vigente, el trabajador puede recibir hasta dos gratificaciones al año, salvo que existe un pacto colectivo que les brinde un mayor beneficio.

Asimismo, el Seguro Social de Salud: Respecto al Seguro social de salud es responsabilidad del empresario realizar los pagos al sistema sanitario público, que a su vez hace posible la asistencia sanitaria de los trabajadores. Se descuenta

aproximadamente el 9 por ciento del salario mensual del trabajador en concepto de cotización, y es obligación del empresario no sólo dar a conocer la cotización sino también realizar el pago. Los trabajadores que demuestren tener uno o más hijos a su cargo que no sean mayores de 18 años, o que sean mayores de 18 años y cursen estudios superiores, les asiste el derecho a la asignación familiar, que equivale al 10% del salario mínimo vital vigente.

Por otro lado, la Asignación Familiar, Constituye el 10% del Ingreso mínimo legal vigente, nuestra legislación laboral, establece que esta prestación se concederá a la persona que tenga hijos menores de 18 años o hasta los 24 años de edad siempre que cursen estudios superiores o técnicos. Sin embargo, esto no se observa a la hora de reconocer el derecho a todos los trabajadores, ya que esta prestación sólo se concede a los que tienen derecho a ella.

Considerando que dicha prestación suele ofrecerse únicamente a los empleados que tienen hijos biológicos o adoptivos, los trabajadores deben ser conscientes de esta posibilidad.

Respecto a la Participación de las Utilidades, conocida también como "participación en los beneficios", se da en las empresas con más de 20 trabajadores y que generan dinero a partir de sus actividades empresariales están obligadas por ley a dar a sus empleados una parte de las ganancias anuales obtenidas por el empresario antes de deducir los impuestos a sus empleados. El porcentaje se calcula de acuerdo a la actividad principal de la empresa.

La expresión "balance" se refiere a un conjunto de actividades que se realizan para garantizar la exactitud de los resultados de un ejercicio financiero. El balance nos permite determinar si la empresa está obteniendo beneficios o pérdidas. De beneficios es de lo que hablamos cuando decimos ganancias. Por otro lado, cuando decimos "beneficio", nos referimos al exceso de ingresos sobre los costes.

Como resultado, el valor del capital crece, se producen aumentos de capital. Este tipo de participación supone asignar al empleado una proporción de los ingresos anuales de la empresa antes de impuestos.

La idea de "renta anual" tiene un claro significado fiscal, ya que las empresas pueden deducir las pérdidas de años anteriores de los beneficios del año en curso para llegar a la renta sobre la que se calcula la tasa de participación.

La cantidad de dinero a partir de la cual se determina la participación en los beneficios de los trabajadores. Así, para determinar la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa se utiliza un método contable.

Legalmente, una empresa es una organización de capital y trabajo con el objetivo de generar beneficios mediante el uso de esos recursos.

Finalmente, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Se trata de una prestación que le ayuda a prepararse para la posibilidad de ser despedido. Se basa en el número de horas trabajadas en el primer mes de la relación laboral. En consecuencia, el empresario está obligado a realizar el ingreso en una cuenta bancaria designada por el trabajador entre los meses de mayo y noviembre, y el importe del depósito es una doceava parte de la remuneración del trabajador por cada mes completo de trabajo dentro del periodo de tiempo especificado.

Con relación al Sistema de Pensiones: El trabajador debe elegir a qué sistema unirse: Así, entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP) el primero aplica el 13% de los ingresos del trabajador, y el segundo (SPP) aplica el 13.2%. Aportaciones las asume el trabajador y el empleador es quien lo retiene.

Además de reunir los requisitos determinados en nuestro Código Civil, en concordancia con el Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando se acuerda la prestación de servicios profesionales de manera personal, remunerada y subordinada: no importa el nomen iuris del contrato, sino lo que realmente sucede entre ambas partes. El trabajo de investigación se ajusta a la teoría del vínculo empresarial porque se basa en el principio de la realidad, mas no al contrato de trabajo y no en presunciones. Del mismo modo, el carácter jurídico de un negocio legal puede estar determinado por la forma en que se celebra y se lleva a cabo a lo largo de su ejecución.

No es necesario registrar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pues basta con que el trabajador esté incluido en la nómina y reciba sus respectivos beneficios para que se le considere como tal. Es posible celebrar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido de manera verbal o escrita, y puede durar en el tiempo hasta que exista una causa justificada para su terminación. Salvo prueba en contrario, nuestra legislación laboral considera este tipo de contrato como la norma de contratación laboral. Si se dan los tres elementos esenciales de la contratación laboral -prestación personal de servicios, remuneración y subordinación- se presume que estamos ante un contrato de trabajo indeterminado o indefinido, salvo prueba en contrario.

Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que los trabajadores municipales deben ser contratados dentro del régimen privado del TUO D.L N° 728, respetándose todos sus derechos legales. De acuerdo con el régimen privado, deben beneficiarse en sentido amplio, si esto no se cumple, estaríamos hablando de derechos desiguales, o discriminación en el trabajo.

Por otro lado, Neves (2009), el incumplimiento o inobservancia de las leyes obligatorias da lugar a un cambio laboral, conocido como desnaturalización contractual que, si bien es cierto, no es universal.

Asimismo, Toyama (2012) afirma que cuando existe fraude o simulación al momento de celebrar un contrato, el acto se convierte en nulo, resultando el contrato en uno de carácter indefinido, amparado por los principios laborales, que son entes rectores, cuya finalidad es dar sentido a las normas, sin que ningún principio sea más importante que los demás, pues todos son importantes y en conjunto sirven para resolver conflictos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básico, ya que Arias (2016) señaló que: busca producir nueva información, que puede estar orientada a aumentar los postulados teóricos de una determinada ciencia”. (p. 48)

Según el acápite anterior este estudio se ha desarrollado en un contexto de tipo básico, esto debido a que el investigador contribuye en la búsqueda de nueva información, del problema planteado, o también aporta teoría científica del conocimiento ya existente, lo que ha ayudado a esclarecer todas las dudas que se presentaron en la investigación que trata sobre la contratación de los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo °37 de la Ley 27972.

En este estudio se ha planteado la teoría fundamentada, la cual es un diseño que se aplica en la mayoría de investigaciones cualitativas realizadas para explicar teorías sobre problemas de contratación de obreros municipales. Es un diseño llamado teoría fundamentada, que no comprueba hipótesis, por el contrario, busca generar teoría o conceptos originales e incluso “hipótesis”, pero, como resultado del método.

El enfoque es cualitativo, aquella que en la recolección de datos no utiliza medición numérica con el propósito de descubrir o afinar preguntas de investigación con la posibilidad de probar o no una hipótesis en el procedimiento de interpretación. (Herandez, R. & Mendoza,C. 2018)

En esta investigación, se ha usado el diseño de la teoría fundamentada, que cumple con un enfoque cualitativo, pues trata de ampliar el conocimiento teórico del problema.

Para el desarrollo de nuestro estudio se puso especial énfasis en el método Inductivo, desarrollado a través del análisis teórico de las categorías y subcategorías intentando ordenar la observación del problema para llegar a extraer conclusiones generales. (Artigas,W & Robles,M, 2010).

Dicho de otro modo, los conocimientos recogidos mediante la observación, el registro y la comparación se utilizan para establecer premisas amplias que puedan servir de apoyo o explicación, es decir de lo específico a lo general.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorizar es “darle un nombre” y definir cada unidad. Precisando que, cada categoría puede determinar subcategorías. Las categorías pueden realizarse de dos formas que se complementan: deductiva o inductivamente. En la primera se derivan de los llamados “marcos teóricos”. Y en la segunda es inductiva porque surgen de los datos, basado en patrones que se evidencian en ellos. (Isaza, 2012)

La categorización o sistematización de la categoría es un aspecto muy importante dentro del desarrollo de la tesis de enfoque cualitativo, ya que es de este acápite que surge el instrumento que se ha aplicado a 5 abogados y 2 funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos.

En tal sentido, como ya hemos mencionado, la primera categoría de la presente investigación es los Regímenes, teniendo como subcategorías las modalidades: Contrato C.A.S, Contrato del Decreto Legislativo N° 728, y Contrato de Locación de servicios, y como segunda categoría tenemos a los Obreros con sus subcategorías: Serenazgo, Limpieza Pública y Policía Nacional.

La Matriz de Categorización: “La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo 37° de la ley 27972, año 2021” la encontramos en el anexo 01 del presente trabajo.

3.3. Escenario de estudio

Es el espacio o lugar donde se ha recogido la información sobre el problema formulado; por ello, ha sido fundamental para el éxito de la investigación el haberle dedicado el tiempo suficiente para contemplar el espacio o lugar más adecuado donde se ha recogido la información sobre el problema formulado.

Para el presente estudio se seleccionó dos escenarios de recolección de información primaria: Municipalidad Distrital de Catacaos y Colegio de Abogados del Distrito de Piura.

Tabla 1: Abogados hábiles del Colegio de Abogados de Piura

ESCENARIO	UNIDADES	EVIDENCIA
Colegio de Abogados del Distrito de Piura.	998	Base de datos del Ilustre Colegio de Abogados de Piura.
Municipalidad Distrital de Catacaos.	37	Oficio N° 020-2022-MDC-SG.RH remitido por la Jefatura de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos
total	1,035	

Fuente: elaboración propia (2022)

3.4. Participantes

En investigación cualitativa no se habla de muestreo aleatorio, ni de representación estadística. Para analizar una realidad o escenario, se debe conocer lo que pueden manifestar sus actores sociales. (Marin, 2016)

En cuanto se refiere a los que participaron en este estudio de enfoque cualitativo y de diseño teoría fundamentada, se identifican: 5 abogados del Colegio de Abogados del Distrito de Piura con experiencia no menor a cinco años, y 2 funcionarios públicos que laboren, hace más de cinco años, en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Un participante de investigación es también llamado “sujeto” o “participante

humano” o sujeto a experimento, pruebas o estudios, es una persona que participa de manera voluntaria en una investigación y que brinda su consentimiento informado para ser sujeto de la investigación. Es en ese sentido se buscó participantes que legitimaron la presente investigación.

Tabla 2: Abogados participantes

UNIDADES	NOMBRE	PROFESION/ CARGO
1	Loony Karina Imaz Yovera	Jefa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos
2	Gerardo Novillo Gonzales	Abogado
3	Pavel Mijaíl More Vilela	Abogado
4	Abg. Saúl Alexander Arana Campoverde	Procurador Público Municipal de la Municipalidad Distrital de Catacaos
5	Percy Erazo Hidalgo	Abogado y Ex Procurador Publico de la Municipalidad Distrital de Catacaos
6	Deivys Joel. Pérez Chuquihuanca	Abogado
7	Karen Libertad Pérez Apaestegui	Abogado

Fuente: Elaboración propia (2022)

Los participantes fueron seleccionados del escenario de estudio y por la conveniencia de fácil acceso a los mismos, y en función a las características propias de la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La información y el conocimiento se obtienen mediante la aplicación de métodos de investigación, que consisten en un conjunto de herramientas, procesos y equipos. Se utilizan de acuerdo con los procedimientos establecidos para cada enfoque. (Sanchez,Hugo & Reyes,Carlos, 1992)

Se realizó una entrevista con preguntas abiertas, que es un diálogo en el que se buscan detalles particulares sobre la información que se desea. Se ofrece la posibilidad de preseleccionar a la persona o grupo de personas que serán interrogadas. Todo ello, en el ámbito de la contratación de empleados municipales en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Por otro lado, en la investigación se consideró como instrumento recolector de información, la guía de preguntas abiertas, pues según lo referido por Arbaiza (2019), es un conjunto de interrogantes que aplicado a nuestra investigación estuvo dirigido a 5 abogados del Distrito de Catacaos y 2 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Catacaos, con la finalidad de recopilar información necesaria para la ejecución del estudio, en ese sentido la guía de preguntas que surgió de la sistematización de la categoría estuvo conformado por interrogantes, que reflejan la problemática del fenómeno estudiado.

3.6. Procedimientos

Después de haberse planteado las bases teóricas de este fenómeno social, se procedió a la aplicación de la técnica que se refleja en una guía de preguntas abiertas, para ser aplicadas, pero para ello se tiene que tener claridad de los pasos a seguir en la técnica aplicada, cómo se va hacer, cómo se trabajará y con quiénes, así como dar una buena utilización a los guiones de la entrevista según sea el caso.

En primer lugar, se elabora el plan de acción con que se da inicio a la investigación, explica y precisa sobre lo que se va a investigar y las razones para hacerlo.

En segundo lugar, se realiza la ejecución y comprende el inicio observable de la investigación, desplegando estrategias para lograr el contacto con la realidad que es materia de estudio.

En tercer lugar, el cierre, que comprende la sistematización de manera progresiva del proceso y los resultados del trabajo investigativo.

3.7. Rigor científico

Es una cualidad de las personas y/o Trabajos que se realizan y en su contenido se encuentran discursos científicos que evidencian exactitud y logicidad. (Sanz, 2021)

Estas características son de importancia ya que permite validar la autenticidad y la legitimidad de todo el proceso de creación del estudio, que es el objetivo final de la investigación. En otras palabras, el rigor científico puede describirse como el rigor intelectual que se da al control de calidad de la información científica, su validación por el método científico o su presentación a la comunidad científica para su revisión y discusión.

Tabla N°3: Validadores de instrumento

NOMBRE	GRADO	EVALUACIÓN CATEGORÍAS
Juan Carlos Bustamante Zavala	Doctor en Derecho	Excelente
Elmer Noe Huamán Estrada	Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Excelente
Rodrigo Marcial Cueva Ramírez	Magister en Derecho Civil y Comercial	Excelente

Fuente: Elaboración propia

3.8. Método de análisis de Datos

Es en ese sentido, que en esta investigación se tendrá que recolectar información para ser procesada y complementada con la entrevista que se hará a los especialistas del objeto de estudio, para luego obtener las conclusiones. (Hernandez R. , 2018)

El hecho de analizar información obtenida tiene como propósito determinar conclusiones relacionada a la información acopiada, para adoptar decisiones, o ampliar los conocimientos sobre la contratación de obreros municipales en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

El proceso de análisis de datos cualitativos para esta investigación, comprende: a) descubrir y la obtener datos; b) Preparar, revisar y transcribir datos a texto; c) Organizar los datos conforme a criterios como: Cronología, temática, entre otros; d) Categorización, implica etiquetar y codificar datos, dejarlos expeditos para su análisis posterior; e) analizar los datos obtenidos, y generar supuestos, teorías y conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

La Investigación científica que se realiza sobre seres humanos se realiza basado en respeto, búsqueda del bien y • Justicia. (Gonzales, 2012)

Para esta investigación a la cual hemos denominado “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la Ley 27972, año 2021”, los investigadores asumimos la responsabilidad de ejercer actividad científica como un aporte a la sociedad y a los futuros investigadores. Por otro lado, el aspecto ético se refleja en tanto el estudio debe ser original con propósitos académicos; precisando que los informes que comprende la investigación auténtica, original, en vista de que los datos cualitativos que se obtendrán serán de la utilización de instrumentos debidamente validados a juicio de expertos.

Es menester, señalar que en la acotada investigación se tuvo mucho cuidado

y total discrecionalidad y confiabilidad en cuanto a los derechos de autor y todo lo que versa sobre propiedad intelectual, debido a que, a la par se utilizó material bibliográfico respetando la guía del manual APA séptima edición, pasando por el programa turnitin para su autenticidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto a este punto, se llevó a cabo una entrevista semi – estructurada, realizando preguntas abiertas, recolectando la opinión de abogados y funcionarios relacionados al tema de contratación laboral del personal obrero de la Municipalidad Distrital de Catacaos. Siendo que, estas preguntas se realizaron en búsqueda de la información requerida con el propósito de cumplir los objetivos planteados donde el instrumento fue desarrollado con la finalidad de alcanzar resultados fidedignos, completos, e importantes.

Tabla 4 – **Objetivo Especifico 1:** Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique.	Decreto Legislativo N° 276, ley de bases de la carrera administrativa, en este caso solo aplica para el personal administrativo. Asimismo, el T.U.O del D. Leg.728, Ley de Productividad y Competitividad laboral en adelante régimen de la actividad privada, a la vez el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y dentro de ello, se tiene también los CAS confianza, que son aquellos que ocupan Gerencias y Sub Gerencias dentro de la entidad, cabe precisar que dentro de la entidad también existen los locadores de servicios que mayormente son los obreros municipales que realizan diversos programas de limpieza y otros trabajos temporales.	Bueno, en los procesos que llevo como procurador de esta entidad, he podido constatar que tenemos acciones contenciosas administrativas, que son demandas incoadas en contra de la municipalidad por personal que ha sido contratado por contratos administrativos de servicios (CAS) en este caso solo aplica a los funcionarios públicos. Y en el caso puntual de los obreros municipales, hasta la actualidad se les viene contratando mediante contratos civiles, en este caso por “Locación De Servicios” a personal de limpieza pública, serenazgo y policías municipales.	Son 3: Mediante el régimen laboral N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” para los trabajadores nombrados, el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios” y por el régimen privado N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” donde se encuentran sin excepción todos los obreros municipales, No obstante también se contrata por locación de servicios, sin embargo, este contrato civil solo debe usarse para situaciones excepcionales que no cumplan con los 3 elementos del contrato laboral.	De forma general y en el caso específico de la Municipalidad Distrital de Catacaos se evidencia 3 regímenes laborales propiamente dichos. En el caso en concreto, el régimen laboral N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios” y el régimen privado, es decir el decreto legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Siendo este último, el régimen aplicable a los obreros municipales. Asimismo, se evidencia lo que son los servicios no personales, más conocidos como locación de servicios, lo cual más de las veces es utilizada por la municipalidad en mención para la

Tabla 4

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiwanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique.</p>	<p>Bueno, los regímenes laborales en la Municipalidad Distrital de Catacaos son el D. Leg 276 donde se encuentran los trabajadores estables; El D. Leg.728 de la actividad privada, el régimen especial CAS y por locación de servicios un contrato civil. Por lo tanto, se da una contratación de regímenes mixto al encontrar variedad de formas al momento de contratar al obrero municipal.</p>	<p>Los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos vienen siendo contratados bajo el contrato por locación de servicios el cual es un régimen del código civil, la segunda que he podido observar es el régimen especial CAS, y tercero en algunas oportunidades muy pocas bajo el régimen privado 728, resaltan las contrataciones del obrero municipal en su mayoría se dan por locación de servicios y por CAS.</p>	<p>Entre los regímenes laborales se encuentra el 276, el régimen privado 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y también hay personal contratado por el régimen especial CAS y por locación de servicios, que sin embargo a pesar de ello no es un régimen, pero es una forma de contratación para simular contrataciones para terceros o por modalidad, que en realidad vienen a ser un 728, razón por la cual el personal obrero de la Municipalidad Distrital de Catacaos viene siendo contratado bajo esas figuras.</p>

Tabla 5

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, restringe sus beneficios sociales? Explique.</p>	<p>Sí, definitivamente lo priva de beneficios como asignación familiar, gratificación, acceso a salud, vacaciones y perjudica a la entidad, debido a que más adelante se verá envuelta en procesos por beneficios laborales.</p>	<p>Claro que sí, dado que tengo varios procesos de casación, donde basándose en el decreto legislativo 728 y en el decreto supremo 03-97-TR, establecieron que el personal obrero tiene que contratar bajo el régimen de la actividad privada. Asimismo, el esfuerzo físico demandado un trato especial, y que su apartamiento al régimen laboral mediante contratos de locación de servicios los hace ver como un contrato civil, mas no un contrato laboral como ya lo ha establecido la norma. Por tanto, al contratarse por locación de servicios al personal obrero le restringe sus beneficios sociales, llamase sus vacaciones trucas, CTS y otros beneficios que otorga el régimen privado.</p>	<p>Sí, porque el espíritu de la ley es darle mayores beneficios sociales al trabajador obrero, a través del régimen laboral privado N° 728, y al contratarse de manera distinta, por ejemplo: al contratar un obrero municipal mediante el régimen CAS por el periodo de 3 meses, no tendría una liquidación, por ello es más beneficioso estar bajo el régimen privado N° 728 que en otro régimen laboral, porque si gozaría de ese beneficio, entonces si se limitarían sus derechos laborales, si se le contrata por otro régimen distinto a un obrero municipal.</p>	<p>Por supuesto; dado que, al contratarse bajo régimen distinto al establecido en la norma definitivamente le restringe sus beneficios sociales, el cual son derechos inalienables que les corresponden a los obreros. Y en el caso en concreto, se le restringe sus vacaciones, sus gratificaciones, sus CTS y otros beneficios conexos a la norma. Y, en consecuencia, hace que la entidad se vea inmersa a futuro en varios procesos judiciales, generando ello, un perjuicio a la entidad.</p>

Tabla 5

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, restringe sus beneficios sociales? Explique.</p>	<p>Claro, el problema es que al tratar de ocultar y aprovecharse de la contratación que permite la ley civil, a través de los famosos contratos de locación de servicios, que trataba de camuflar una subordinación, un horario, una remuneración, y por ende se les despedía sin causa justa, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, entonces esto ha sido advertido por el Tribunal Constitucional y por ello se acopló al artículo N° 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades el cual regula el régimen privado N° 728 como la contratación idónea para el obrero municipal..</p>	<p>Definitivamente, al contratarlos por locación de servicios se les restringe de muchos beneficios laborales, por ejemplo, uno de ellos es el tiempo que vienen laborando como obreros municipales y no se les brinda el beneficio de la CTS, además del pago diferenciado por horas laboradas que el trabajo no cubre, el cual el régimen de la actividad privada si lo regula, pero en cambio el régimen público no, entre otras. Por ello al contratar un obrero municipal bajo otro régimen que no sea el N° 728, como consecuencia se le vulnera sus beneficios sociales que por ley les corresponde.</p>	<p>Claro que sí, los restringe en absoluto, porque privan a los obreros municipales de poder gozar de vacaciones, de una bonificación familiar, de los pactos colectivos o afiliarse a sindicatos, no tienen seguros, no gratificaciones, no gozan de ningún tipo de beneficio, incluso los hacen trabajar más de 8 horas de lunes a domingo sobrepasando su horario laboral sin descanso, el cual está prohibido. Por ello en realidad, se les está vulnerando la totalidad de sus derechos laborales que les corresponde contratarlos de manera distinta a lo que regula la ley.</p>

Tabla 6

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique.</p>	<p>Dentro, de los beneficios sociales que la norma establece tenemos las Gratificaciones que se dan para 28 de julio y navidad, seguro de Essalud, vacaciones que se les otorga por año completo de servicios, Asignación Familiar que se les otorga a aquellos obreros que tienen hijos en las escuelas, Cts y otros beneficios que establece la norma.</p>	<p>Como ya lo había mencionado precedentemente, el derecho que se le restringe en un primer momento es la continuidad laboral, ya que el artículo 43 del decreto supremo 003-97-TR, establece que todo trabajador sujeto a dicho régimen cuando supera el periodo de prueba tiene derecho a la estabilidad laboral, tiene derecho al pago de CTS, vacaciones, asignación familiar. Para finalizar, la corte superior de justicia de Piura en diferentes procesos laborales estableció que la modalidad contractual de los obreros municipales debe ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y que toda contratación municipal ya sea contratación administrativa de servicios (CAS) y locación de servicios es contraria a la norma.</p>	<p>En cuanto, a lo mencionado en general a todos los obreros Municipales se les debería otorgar todos los beneficios sociales que establece la norma. En este caso, el régimen de la actividad privada, como son vacaciones, asignación familiar, CTS, gratificaciones y también aquellos beneficios que logren vía pactos colectivos o los arbitrajes en la entidad donde laboran. Asimismo, se debe cumplir con todos los beneficios o derechos laborales que tiene un trabajador siendo obrero municipal, porque la idea de la ley es protegerlos.</p>	<p>Como ya lo mencioné, los derechos que no se les otorga, básicamente son la no percepción o goce de vacaciones por un año completo de servicios, la no inclusión a planilla, las gratificaciones, y otros beneficios que otorga el régimen de la actividad privada.</p>

Tabla 6

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique.</p>	<p>Entre los derechos laborales que no se les otorga a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos cuando se les contrata como locador de servicio se encuentran: 12 sueldos, gratificación en navidad y en 28 de julio, vacaciones, seguros, compensación por tiempo de servicios, bonificación familiar y pactos colectivos, esos son los principales derechos laborales que se le atropellan a un trabajador obrero cuando no se les contrata bajo el régimen de la actividad privada N° 728.</p>	<p>Los derechos laborales que se les vulnera a los obreros municipales vienen a ser, por ejemplo: el de gozar un buen salario, el derecho a tener vacaciones, la CTS, la bonificación familiar, los pagos correspondientes por trabajar los feriados, los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, seguro de vida y pactos colectivos, son aquellos beneficios que la Municipalidad Distrital de Catacaos no les otorga a sus obreros, al no cumplir en contratarlos bajo el régimen privado.</p>	<p>A partir de mi experiencia en la Municipalidad Distrital de Catacaos, he podido encontrar trabajadores obreros laborando como locadores, es decir con contrataciones simuladas por locación de servicios, los cual desnaturalizan los contratos y he podido constatar perjuicio de sus derechos laborales, porque se les contrataba por espacios muy cortos: 3 meses, luego 1 mes , pasado el mes, se contrata como locadores por el mismo tiempo, afectando el derecho al trabajo, incluso existen casos de obreros municipales laborando de locadores que cumplían 1 año de tiempo de labores y no se les daba el beneficio de las vacaciones, ni contaban con seguro de vida, así como también se les restringe los derechos de bonificación familiar, los aguinaldos, el derecho de asociación, así como tampoco poder ejercer el derecho a huelga y el derecho a una remuneración justa.</p>

Análisis interpretativo

Los entrevistados consideran que los regímenes laborales que emplea la entidad son: el régimen del Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad laboral”, el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios”, y también por contratos civiles “Locación de Servicios”, existiendo un reconocimiento mayoritario, que la Municipalidad Distrital de Catacaos tiene preferencia para la contratación de Obreros Municipales; como el personal de limpieza pública, serenazgo y policías municipales, de contratarlos bajo la Locación de Servicios, tomando en cuenta que este no es un régimen, pero es una forma de contratación para simular contrataciones, que solo debe usarse, para situaciones excepcionales que no cumplan con los 3 elementos del contrato laboral.

Los entrevistados admiten por unanimidad, que si existe perjuicio en los beneficios sociales del trabajador obrero municipal, cuando se le contrata en un régimen distinto a lo que dispone la ley. Tal es así que, a la fecha en la Municipalidad Distrital de Catacaos sigue contratando por locación de servicios, siendo este un contrato de naturaleza civil que dista mucho de un contrato laboral como lo estipula la norma.

Los entrevistados, afianzan la respuesta anterior y la complementan afirmando que los derechos laborales que se les vulneran son: el de seguro de Essalud, la asignación familiar, además de los beneficios que provenga de pactos colectivos, de lo cual se colige el derecho a formar parte de un sindicato, los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, la CTS (Compensación por tiempo de servicio), y el de gozar una remuneración justa, esos son los principales derechos laborales que no se les otorgan al obrero municipal, cuando no se les contrata bajo el régimen de la actividad privada N° 728, beneficios que al ser reclamados en instancia judicial son exitosos.

Tabla 7 - **Objetivo Especifico 2:** Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales?</p>	<p>Por supuesto, debe ser tomada en cuenta, siendo que la Jurisprudencia en mención reconoce el régimen laboral el cual deben ser contratados los obreros. Asimismo, es de precisar que la entidad recién reconoce los derechos laborales de los obreros cuando se ve inmersa en sendos procesos judiciales ya sea por desnaturalización de contratos, indemnizaciones, reconocimiento de vínculo laboral y hasta reposiciones a su puesto de trabajo generando perjuicio a la entidad por la inobservancia de la norma.</p>	<p>En los procesos judiciales a mi cargo como procurador publico casi el 95% de los procesos judiciales están fallando a favor de los obreros, las Sentencias mencionan que la entidad edil contrata a su personal obrero contrario a lo dispuesto por la norma laboral, y a lo dispuesto por el tribunal constitucional que establecido que toda contratación obrera debe ser bajo el decreto legislativo N° 728. Cabe señalar, que la municipalidad distrital de Catacaos muchas veces no los contrata bajo el régimen privado, por motivos presupuestal, es por ello que a la fecha los siguen contratando como locadores de servicios con la finalidad de eludir los beneficios sociales.</p>	<p>Todas las resoluciones del máximo órgano de interpretación de análisis de la constitución que es el Tribunal Constitucional son vinculantes, y por lo tanto tiene que ser de fin acatamiento, porque de no acatarlo, estaríamos ante una desobediencia de legalidad, justamente la jurisprudencia es la que permite que pueda aplicar lo que en la ley de repente no está o no es entendible, entonces es aplicable al 100% lo que dice el Tribunal Constitucional.</p>	<p>La jurisprudencia que ha emitido el tribunal constitucional es de carácter vinculante, y por ende y de manera obligatoria debe aplicarse al momento de la contratación obrera. Más aún, cuando los obreros municipales accionan vía proceso ordinario laboral, los jueces con la nueva ley procesal del trabajo reponen al trabajador justamente acogándose a lo ya dispuesto por el tribunal constitucional. Por tanto, la municipalidad debería sí o sí a cogerse a lo ya dispuesto por el órgano superior.</p>

Tabla 7

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiwanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales?</p>	<p>Así es, debe ser valorada, y entre los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional para mí, la más importante de todos es la 698-2017-PA un proceso de amparo, razón por la cual ya no se debería de contratar más a trabajadores que hagan la función de obrero bajo un régimen distinto al de la actividad privada N° 728, sin embargo, eso no es solo de ahora, porque en mis tiempos cuando laboraba como procurador de la Municipalidad Distrital de Catacaos por el año 2019, tome conocimiento que seguían contratando trabajadores de la actividad obrera bajo el régimen de locación de servicios, y se sabe que posteriormente va generar una demanda a la entidad, con la finalidad de que se respete y se valoren los derechos laborales que le corresponden al obrero municipal.</p>	<p>Si debe ser tomada en cuenta, porque el Tribunal Constitucional ya ha deliberado esa incertidumbre de como contratar a los obreros municipales, y en su jurisprudencia emitida dispone que el régimen adecuado es el de la actividad privada N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, así que en definitiva los pronunciamientos emitidos por la máxima autoridad judicial tienen que ser cumplidos y tomados en cuenta, sin objeción alguna.</p>	<p>Si debe ser tomada en cuenta, porque el tribunal constitucional ha delimitado mediante la jurisprudencia, la forma de contratación de los obreros municipales como son el personal de limpieza y serenazgo, razón por la cual deben ser contratados desde un inicio bajo el régimen privado N° 728, para no vulnerar sus derechos y así evitar en el futuro procesos judiciales que a la larga hacen un mal a la institución, generando que más adelante los obreros municipales soliciten el reintegro de todos los beneficios que han dejado de gozar, por ende la jurisprudencia es muy importante y debe ser tomada en cuenta para la correcta contratación del obrero municipal.</p>

Tabla 8

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿Qué otros criterios deberían tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales?</p>	<p>En cuanto, a los criterios que debe tomar la municipalidad se debe basar básicamente en la eficiencia y eficacia del personal obrero, mas no en el régimen al que se va a contratar. Dado que, el régimen laboral respecto a los obreros es claro, no se puede contratar a un régimen distinto al ya establecido. Para finalizar se debe evaluar el tema del perfil del obrero, identificar sus habilidades y destrezas en el campo laboral, y ser evaluado en su periodo de prueba como lo señala la norma. Toda vez que, el trabajo que realiza el obrero no es de naturaleza intelectual, sino que es un trabajo de esfuerzo físico y para ello se debe contar con personal que goce de una salud integra.</p>	<p>Como ya lo había mencionado precedentemente, el derecho que se le restringe en un primer momento es la continuidad laboral, ya que el artículo 43 del decreto supremo 003-97-TR, establece que todo trabajador sujeto a dicho régimen cuando supera el periodo de prueba tiene derecho a la estabilidad laboral, tiene derecho al pago de CTS, vacaciones, asignación familiar. Para finalizar, la corte superior de justicia de Piura en diferentes procesos laborales estableció que la modalidad contractual de los obreros municipales debe ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y que toda contratación municipal ya sea contratación administrativa de servicios (CAS) y locación de servicios es contraria a la norma.</p>	<p>Se debe tomar en cuenta la función que va a realizar, es decir que el obrero municipal cuente con buen estado de salud, especialmente los de servicio de limpieza, debe tener las condiciones necesarias para la función que va desempeñar. Por otro lado, que su remuneración no sea tan baja, si bien es cierto, la ley está protegiendo los derechos laborales, pero muchas de las veces las remuneraciones son demasiado paupérrimas, y eso debería de mejorar mediante una estandarización, para que todos los obreros municipales tengan una remuneración acorde al riesgo, para así mejorar su condición económica.</p>	<p>Respecto a los criterios a tomarse en cuenta, viene más que todo por un tema de salud en el personal obrero y brindándoles las herramientas básicas para su buen desenvolvimiento en su centro de labores. Asimismo, es de resaltar que, en cuanto a la contratación no hay nada que discutir, porque en debida cuenta la norma es clara respecto a su contratación. Por último, se debería evaluar el perfil del personal, evaluando su experiencia laboral en el sector público o funciones afines al puesto.</p>

Tabla 8

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Qué otros criterios deberían tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales?</p>	<p>Bueno, con la emisión del informe técnico 414-2019-Servir publicado el año 2020, se puede tomar los criterios aparte como contratación bajo el decreto legislativo N°728 a los obreros municipales, siempre y cuando la circunstancia de la contratación con la necesidad de la prestación así lo requiera, de acuerdo a la función que va desempeñar en la Municipalidad Distrital de Catacaos.</p>	<p>La Municipalidad en mención debería tomar como otros criterios, por ejemplo: organizar sus instrumentos internos del trabajador obrero municipal con efectos de establecer un perfil inclinado para la naturaleza de las funciones que va realizar, es decir debería tener criterios específicos para contratar un obrero municipal en calidad de serenazgo y personal de limpieza pública, esto va permitir que la entidad pública en este caso la Municipalidad Distrital de Catacaos cuente con un personal idóneo para el desarrollo de sus funciones.</p>	<p>Bueno, otros criterios a tomar serían que las personas aspirantes a ser contratadas como un obrero municipal tengan una óptima condición física, para poder ejercer su correcta función laboral, en las diferentes actividades que se les vaya asignar, además de la capacidad intelectual es decir conocimientos básicos respecto a la función que van a desempeñar, para que la Municipalidad pueda contar con el personal idóneo y reforzar esas destrezas mediante una capacitación acorde al puesto que aspiran</p>

Análisis Interpretativo

Los entrevistados, afirman que se debe considerar todos los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, ya que originan jurisprudencia de carácter vinculante, es decir que son de obligatorio cumplimiento. En ese orden de ideas, lamentablemente las entidades lo hacen a partir de que el trabajador obrero municipal inicia un proceso judicial esto es, cuando reclaman en instancia jurisdiccional sus derechos laborales para que le sean reconocidos, y los jueces se acogen a lo ya dispuesto por el tribunal constitucional. Por ello, la Municipalidad Distrital de Catacaos debe acogerse a lo ya dispuesto por la máxima autoridad judicial, empleando la correcta contratación de obreros municipales.

Algunos entrevistados consideran que, para contratar a un obrero municipal en calidad de serenazgo, personal de limpieza y policía municipal, debe tenerse en cuenta su condición física o estado de salud, ya que su labor requiere de un arduo esfuerzo físico, además de contar con la experiencia que requiere el perfil del personal obrero, para poder ejercer su correcta función laboral. En cambio, otros opinan que el rango de edad es muy importante, junto con la eficacia o eficiencia para desempeñar las funciones afines al puesto, y a la vez señalan que se debería tomar en cuenta, el brindarles buenas herramientas de trabajo para su buen desenvolvimiento en las actividades que desarrollen para la entidad.

Tabla 9 - **Objetivo General:** Establecer si la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el art. 37 de la Ley 27972.

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos?</p>	<p>Dentro de los distintos regímenes laborales, que existen para la contratación en general en las entidades públicas, la norma específica para la contratación de los obreros municipales según la Ley Orgánica de Municipalidades es el Decreto Legislativo N° 728, régimen de la actividad privada</p>	<p>En el tiempo de experiencia, que vengo desempeñando el cargo de procurador público, en cuanto a tu pregunta tenemos que el artículo N° 37 de la Ley Orgánica De Municipalidades N° 27972, ha definido claramente que deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada N° 728. Bajo esa premisa los obreros de la municipalidad deberían ser contratados bajo el decreto supremo 003-97-TR, que básicamente estamos hablando de la normativa del decreto legislativo N° 728. Sin embargo, la Municipalidad Distrital de Catacaos viene contratando por locación de servicios</p>	<p>Se debe contratar a los obreros en dicha municipalidad según la ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, bajo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, la cual es exclusivamente para obreros, y en este caso son el personal de servicio y la gerencia de servicios públicos (tal como es; el personal obrero de limpieza y serenazgo). Cabe recalcar que, no solo la ley existe, sino a la vez cierta jurisprudencia ya señala que el personal obrero, debe estar bajo el régimen laboral privado N° 728.</p>	<p>Referente a su primera pregunta, hay que tener en cuenta que la ley orgánica de Municipalidades en el segundo párrafo del acotado artículo en mención, establece que el personal obrero debe contratarse bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.</p>

Tabla 9

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos?</p>	<p>El régimen laboral por el que se debe contratar tiene que ser en virtud del artículo N° 37 de La Ley Orgánica de Municipalidades, el cual regula que los obreros municipales deben estar sujetos al régimen de la actividad privada N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, por ello en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y las apariencias que se pretenda dar en una relación civil, al tratar de ocultar una verdadera relación laboral.</p>	<p>El régimen laboral por el que se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, es el de la actividad privada siendo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, ya que la norma así lo establece, y es el más conveniente para los obreros municipales porque de esa manera no se le van a vulnerar sus derechos laborales que les corresponde, ya que si se contrata bajo este régimen se les brinda esa protección.</p>	<p>Bajo el régimen de la actividad privada como es la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, porque este régimen va lograr que los obreros municipales gocen de los derechos laborales, principalmente de los seguros de vida por la labor que estos realizan y necesitan tener, para de esa manera salvaguardar su integridad física y puedan cumplir con su labor sin ningún tipo de preocupación emocional.</p>

Tabla 10

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique.</p>	<p>Dentro de los distintos regímenes laborales, que existen para la contratación en general en las entidades públicas, la norma específica para la contratación de los obreros municipales según la Ley Orgánica de Municipalidades es el Decreto Legislativo 728, régimen de la actividad privada.</p>	<p>En mi experiencia, como procurador público, en cuanto a tu pregunta tenemos que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, ha definido claramente que deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada N° 728. Bajo esa premisa los obreros de la municipalidad deberían ser contratados bajo el decreto supremo 003-97-TR, que básicamente estamos hablando de la normativa del decreto legislativo N° 728. Sin embargo, la Municipalidad Distrital de Catacaos viene contratando por locación de servicios.</p>	<p>Se debe contratar a los obreros en dicha municipalidad según la ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, bajo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, la cual es exclusivamente para obreros, y en este caso son el personal de servicio y la gerencia de servicios públicos (tal como es; el personal obrero de limpieza y serenazgo). Cabe recalcar que, no solo la ley existe, sino a la vez cierta jurisprudencia ya señala que el personal obrero, debe estar bajo el régimen laboral privado 728.</p>	<p>Referente a su primera pregunta, hay que tener en cuenta que la ley orgánica de Municipalidades en el segundo párrafo del acotado artículo en mención, establece que el personal obrero debe contratarse bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.</p>

Tabla 10

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique.</p>	<p>Si considero que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria, pues en su artículo N° 37 así lo estipula, indicando que régimen laboral debe primar en la contratación de los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, siendo el de la actividad privada la Ley N° 728.</p>	<p>La normativa N° 27972 es de carácter general, la cual ya se encuentra estructurada para guiar los órganos públicos de las municipalidades, por lo tanto, define el camino idóneo para la contratación de los obreros municipales siendo el régimen privado N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p>	<p>Sí, considero que la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades” es la normativa pertinente, además de ser muy específica porque en ella se estipula el régimen laboral correspondiente para los obreros municipales, tal como es la Ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” régimen privado, por el cual los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos deberían ser contratados.</p>

Tabla 11

Entrevistado	Karina Imaz Yovera	Saúl Arana Campoverde	Gerardo Novillo Gonzales	Pavel Mijaíl More Vilela
<p>¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique</p>	<p>Dentro de los distintos regímenes laborales, que existen para la contratación en general en las entidades públicas, la norma específica para la contratación de los obreros municipales según la Ley Orgánica de Municipalidades es el Decreto Legislativo 728, régimen de la actividad privada.</p>	<p>En mi experiencia, como procurador público, en cuanto a tu pregunta tenemos que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, ha definido claramente que deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada N° 728. Bajo esa premisa los obreros de la municipalidad deberían ser contratados bajo el decreto supremo 003-97-TR, que básicamente estamos hablando de la normativa del decreto legislativo N° 728. Sin embargo, la Municipalidad Distrital de Catacaos viene contratando por locación de servicios.</p>	<p>Se debe contratar a los obreros en dicha municipalidad según la ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, bajo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, la cual es exclusivamente para obreros, y en este caso son el personal de servicio y la gerencia de servicios públicos (tal como es; el personal obrero de limpieza y serenazgo). Cabe recalcar que, no solo la ley existe, sino a la vez cierta jurisprudencia ya señala que el personal obrero, debe estar bajo el régimen laboral privado 728.</p>	<p>Referente a su primera pregunta, hay que tener en cuenta que la ley orgánica de Municipalidades en el segundo párrafo del acotado artículo en mención, establece que el personal obrero debe contratarse bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.</p>

Tabla 11

Entrevistado	Percy Erazo Hidalgo	Joel Pérez Chuquiuanca	Libertad Pérez Apaestegui
<p>¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique</p>	<p>Claro que sí, la contratación obrera municipal debe someterse a lo que estipula la Ley Orgánica de Municipalidades y a todos los pronunciamientos que, habido sobre la materia, pues el Tribunal Constitucional ha emitido una extensa gama de jurisprudencia relacionada, la cual también debe ser tomada en cuenta, siendo muy importante para todas las Municipalidades al momento de contratar personal obrero.</p>	<p>Por supuesto, si bien es cierto la Ley Orgánica de Municipalidades ya te indica bajo qué régimen laboral se debe contratar a los obreros municipales, la entidad; en este caso la Municipalidad Distrital de Catacaos debe someterse a la misma, más aún cuando ya existe jurisprudencia relacionada que te obliga a seguir los parámetros legales que se encuentran establecidos en la norma, por ello el funcionario público a cargo de la contratación obrera municipal no puede soslayar esta imposición de la ley N° 27972, debiendo contratar bajo el régimen de la actividad privada N° 728</p>	<p>Claro que sí, el jefe a cargo de la contratación del personal obrero municipal debe regirse y someterse tanto a la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada, ya que en ningún momento han sido declaradas inconstitucional, más por el contrario protegen los derechos constitucionales y laborales de los obreros municipales, y por ende debe limitarse a cumplir la ley, ya que, de no hacerlo deberían sancionar a los funcionarios que no cumplen con imponer lo que establece la norma, porque estarían vulnerando los derechos de los obreros municipales al no contratarlos bajo el régimen que se estipula.</p>

Análisis Interpretativo

Los entrevistados manifiestan, que las contrataciones relacionadas al personal obrero municipal, debe ser en virtud del artículo N° 37 de La Ley Orgánica de Municipalidades, normativa que ha definido claramente que deben estar sujetos al régimen de la actividad privada N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Puesto que, de no cumplirse con una debida contratación de los obreros municipales la entidad; en este caso, la Municipalidad Distrital de Catacaos se sometería a procesos judiciales a futuro.

Existe coincidencia en todos los entrevistados, que la Ley Orgánica de Municipalidades es la normativa general regulatoria y debe ser tomada como referencia para aplicarla en las contrataciones que realiza la Municipalidad Distrital de Catacaos, en cuanto a los obreros municipales. Pues en ella, contiene la disposición general que deriva del Decreto Legislativo N° 728, como el régimen idóneo, pues le brinda la protección de sus derechos laborales al personal obrero municipal. Sin embargo, se evidencia que la municipalidad los viene contratando como locadores de servicios, para las diferentes actividades que desarrolla la entidad.

Los entrevistados reconocen que la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada ampara a los obreros municipales, por lo que las entidades no pueden apartarse de la norma. Toda vez que, de no aplicarla motivaría a los obreros iniciar procesos judiciales de reposición por despidos y desnaturalización de los contratos. Por ello, el funcionario público a cargo de las contrataciones, no debe soslayar lo establecido en la norma, sino por el contrario debe regirse y someterse, más aún cuando existe sendos pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, que respaldan al régimen de la actividad privada N° 728 para la contratación obrera municipal.

Discusión de resultados

Se establece la interpretación de los resultados obtenidos mediante las técnicas de recolección, cabe señalar que la discusión no es la repetición de los resultados, por el contrario, es la redacción de juicios de valores que le da sentido a los resultados. Se identifican las debilidades y fortalezas sobre la problemática de estudio enmarcando en la presente opiniones y posiciones respecto al tema de investigación.

Discusión del objetivo Específico 1

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

Supuesto Específico 1

Los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros son: La Locación de servicios y/ o contratación administrativa de servicios.

A través de los resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas individuales, se identificó como se vulneran los derechos de los obreros municipales.

En concordancia con los entrevistados Según Rojas (2021) en su tesis titulada “Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018”. Los entrevistados reconocen que existen hasta cuatro regímenes: Régimen del D. Leg 276, Régimen del Decreto Legislativo 728, Régimen CAS, y Locadores de Servicio, existiendo un reconocimiento mayoritario que la Municipalidad Distrital de Catacaos tiene preferencia por la contratación bajo el régimen de locación de servicios para el caso de Obreros Municipales. Lo cual es real y estamos de acuerdo; por otro lado, los entrevistados reconocen por unanimidad que si existe perjuicio en los beneficios sociales del trabajador obrero municipal cuando se le contrata en un régimen de ley distinto, donde se identificaron como principales derechos laborales; a la CTS, Gratificaciones, vacaciones, Asignación familiar, seguro de Essalud, asignación familiar. Aunado a ello, los beneficios que provengan de pactos colectivos, de lo

cual se colige el derecho a formar parte de un sindicato, identificándolos como los principales beneficiarios violentados ya que, al ser reclamados en instancia judicial son reintegrados. Asimismo, se identificaron todos los regímenes laborales que se aplican en la Municipalidad Distrital de Catacaos, inclusive se determinó que el régimen aplicable para los trabajadores obreros municipales debe ser el Régimen del Decreto Legislativo 728.

Discusión del objetivo Específico 2

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

Supuesto Específico 2

Los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales son: La Constitución Política; el artículo 37° de la Ley N° 27972, D. Leg 728 y la jurisprudencia contenida en la Casación Laboral 7405-2018.

Respecto a la aplicación de la jurisprudencia, sobre la desnaturalización de los contratos a obreros municipales, los participantes afirman que debe aplicarse la jurisprudencia porque es vinculante, lamentablemente las entidades lo hacen a partir del fallo judicial iniciado previamente por el trabajador. En efecto, consideran que no hay respeto por la jurisprudencia y respecto a los otros criterios que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe tomar en cuenta en la Contratación de Obreros Municipales, afirmaron que, basta con probar la eficacia o eficiencia, la experiencia, el perfil del personal obrero, la edad y la salud.

En ese sentido, se prueba que debe aplicarse no solo la norma vigente relacionada a dicha realidad problemática de contratación, sino por el contrario la jurisprudencia; asimismo, consideramos que los funcionarios ediles de la Municipalidad Distrital de Catacaos en Catacaos, son muy temerarios al no acatar la ley vigente, en tanto se arriesgan a ser sancionados por violentar la ley y por consiguiente violar los derechos laborales de los trabajadores.

Al respecto se tiene que la Corte Suprema de Justicia ha emitido diversas casaciones que tienen efectos vinculantes, donde se restaura el derecho de los trabajadores obreros de municipalidades y definen que el régimen que se debe aplicar a los trabajadores obreros municipales es el que corresponde al Decreto Legislativo 728, las Casaciones en referencia consigna los siguientes números: N°15100-2014, N°7945-2014 y N°7405-2018, cuyo texto íntegro se acompaña como anexos al presente trabajo, corroborándose el supuesto que se propuso en este trabajo.

La no aplicación de la norma es una conducta flagrante que viola derechos laborales y además viola el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, además del artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales, de las cuales el Perú es parte, donde se asume el compromiso de garantizar la “progresividad” de los derechos económicos, sociales y culturales proscribiendo su “regresividad”.

Discusión del objetivo general:

Fundamentar si en el orden práctico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

Supuesto general

La contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos no aplica el artículo 37° de la ley 27972 pese al precepto vinculante de la norma.

A continuación; se considera la apreciación de cada entrevistado, siendo así que, la tabla 1 responde al objetivo general, respecto a que precisen bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, donde manifestaron que, las contrataciones relacionadas a personal obrero a nivel de municipalidades deben ser bajo un régimen permanente porque así lo amerita la naturaleza de su trabajo, según la ley orgánica de municipalidades, y conforme lo regula el Decreto legislativo 728.

En la tabla 2 en cuanto, a la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021, los participantes relacionaron la pregunta respecto a que la Ley Orgánica de Municipalidades es la norma general,

toda vez que, su artículo 37° señala que régimen debería adoptar la entidad municipal al momento de contratar su personal obrero; sin embargo, las entidades municipales; a nivel nacional y en específico la Municipalidad Distrital de Catacaos sigue eludiendo la debida aplicación de la norma.

Del mismo modo la tabla 3, que se refiere al sometimiento de las contrataciones de obreros municipales debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada; manifestaron que la ley ampara a los obreros municipales, por lo que las entidades deben someterse a la ley, de otro modo se estaría frente a desnaturalizaciones que acarrearán procesos judiciales para posteriormente reconocerles los derechos laborales. Más aún, si el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades es taxativo respecto a la contratación obrera municipal, posición con la cual estamos de acuerdo debido a que la norma es imperativa y de obligatorio cumplimiento. De tal modo, los entrevistados dan cuenta que la ley es imperativa y debe aplicarse a las contrataciones que se realicen.

V. CONCLUSIONES

Primero. – Se estableció que, la relación entre la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo 37 de la ley 27972 no se respeta pese al efecto vinculante de la norma, lo cual es corroborado por el manifiesto de 7 participantes, esto es que, las contrataciones relacionadas al personal obrero municipal, debe regirse por el artículo 37 de La Ley Orgánica de Municipalidades, normativa que ha definido claramente que deben estar sujetos al régimen de la actividad privada N°728.

Segundo. - Se determinó que los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación obrera alternan entre: Locación de servicios y contratación administrativa de servicios (CAS), teniendo predilección por la primera, cuando se trata de contratar obreros municipales, lo cual ha sido corroborado por los 7 entrevistados que destacan la preferencia por contratar obreros municipales, mediante contratación civil.

Tercero. – Se identificó que, los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales son: La Constitución Política; el artículo 37° de la Ley 27972, D. Leg 728 y la jurisprudencia contenida en las Casaciones Laboral: 7405-2018, 15100-2014, y N°7405-2018, lo cual se comprueba cuando los 7 participantes de la entrevista , quienes afirman que debe aplicarse la jurisprudencia porque es vinculante, lamentablemente la Municipalidad de Catacaos lo hacen a partir del fallo judicial emitido en un Proceso iniciado previamente por el trabajador. Consideran que no hay respeto por la jurisprudencia y por la ley.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Recomendar que los profesionales del derecho que laboran en la Municipalidad Distrital de Catacaos, y que se relacionan con temas contractuales realicen labor contractual acorde con el artículo 37° de la Ley N° 27972 en concordancia con el Decreto Legislativo 728.

Segundo. Sugerir al personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, que dentro del universo de regímenes laborales que tienen, apliquen al que realmente corresponda a los obreros municipales, esto es, el régimen del Decreto Legislativo N° 728 que es lo que dispone la misma ley orgánica de municipalidades en su artículo 37° y no evada dichas obligaciones contratando bajo un régimen que no tiene connotación laboral como es la locación de servicios.

Tercero. - Tratándose de contratación de obreros municipales, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Catacaos aplique el principio de predictibilidad, y por consiguiente aplique la parte pertinente de la ley 27972, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, y la jurisprudencia contenida en las Casaciones Laborales: 7405-2018, 15100-2014, a fin garantizar el derecho de los trabajadores, y evitar procesos judiciales.

REFERENCIAS

- Alonso Olea, Manuel / Casas Baamonde, M^a Emilia. (2002). *Derecho del Trabajo*. 20 ed, Madrid, Civitas.
- Aldama Lima, C. (2017). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400085>
- Anguinetti, R. (1988). *El Contrato de Locacion de Servicios*. Lima: Cultural Cuzco.
- Arevalo, J & Avalos, O. (2009). *Causa y efectos de la extncion del contrato de trabajo*. Lima: Grijlei.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigacion*. Caracas: Episteme.
- Arteaga Carhuamaca, C. E. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones en la Municipalidad Provincial del Callao*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3846>
- Artigas, W & Robles, M. (2010). Metodología de la Investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas. *RUTIC*. Obtenido de <https://www.ru.tic.unam.mx/handle/123456789/1825>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-metodologica-para-el-diseno-de-perfiles-de-resolucion-no-313-2017-servirpe-1609854-2/>
- Boza, G. (2011). Lima: PUCP.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- Carhuatocto, H. (2010). *El Fraude y la simulación en la contratación laboral*. Lima: Grijley.
- Castillo, L. (2011). *Estudio de los procesos impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, Onairam & Aguila. (2009). *El ABC del Derecho Laboral*. Lima: San Marcos EIRL.
- Centrouniversitariointeramericano. (2021). Obtenido de http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf
- Concepto. (2021). Obtenido de <https://concepto.de> > investigacion-no-experimental
- de Aguiar, M. (2016). *Saber metodología*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Denegri, G. (2018). *EL CONTRATO LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO MUNICIPAL Y LA VULNERACION DE SUS DERECHOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO 2017*. Obtenido de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Denegri_TGS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Denegri_TGS%20(1).pdf)
- Esteban, N. (2021). *Tipos de Investigación*. CORE.
- Gonzales, M. (2012). *Ética y Formación Universitaria*. *Revista Ibero Americana*.
- Hernandez, Roberto & Mendoza, Crishtina. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill-Interamerica Editores-S.A.
- Hernandez, R. (2014). Selección de la muestra. En H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 170). México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20es%20la%20ciencia%20que%20se%20encarga,los%20conocimientos%20sobre%20diversos%20temas.>
- Huiza Paytan, G. (2019). *Omisión de contrata en el Régimen Laboral 728, en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica- 2018*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2962/TESES-2019-DERECHO-HUIZA%20PAYTAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isaza, G. (2012). *Análisis, Interpretación y Construcción Teórica en la Investigación*

- Calitativa. Manizales.
- Lifeder.com. (2021). Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Marial, H. A. (1988). *La Doctrina de los Actos Propios y la Administracion Pública*. Buenos Aires: Depalma.
- Marin, L. (2016). *METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-MetodologiaParaElAnalisisDeDatosCualitativosEnInve-7062638%20(1).pdf
- Metodologiadelainvestigacion. (2020). Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Moreno Bullón, J. S. (2020). *La inobservancia del artículo 37° de la Ley N°27972 en la contratación del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2014-2018*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3062/TESIS%20-%20JOHN%20MORENO%20BULLON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J. (2009). *Introduccion al Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- Neves, J. (2019). *Introduccion al Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- Ochoa, C. (2015). *Netquest*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Peña Vera, K. (2017). *Cumplimiento del contrato colectivo suscrito en el GAD Municipal y el Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Vinces*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2619>
- Peña, M. (2021). Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Poaquiza Poaquiza, Á., & Agudo Durán, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas publicas municipales del cantón Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31347>
- Prieto, J. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisicion de evidencias digitales*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Proyectedeinvestigacionintegrado. (2020). Obtenido de <https://sites.google.com/site/pii2bto/el-problema-de-la-investigacion/las-variables>
- ProyectedelInvestigacionintegrado. (2020). Obtenido de <https://sites.google.com/site/pii2bto/el-problema-de-la-investigacion/las-variables>
- Quintanilla Lombeida, C. (2017). *Situación jurídica de los obreros del GAD Municipal del Cantón Chimbo luego de la aprobación de las enmiendas constitucionales de diciembre del año 2015*. Obtenido de https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB_8a6e37486b550e5405d026f47ef8098b
- Rodríguez Esquivel, C. (2021). *Consecuencias jurídicas y presupuestales en la Municipalidad de Cajamarca por no contratar obreros municipales bajo el régimen de la actividad privada, durante los años 2014-2016*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28666/Tesis.pdf?sequence=1>
- Rojas Rojas, Y. S. (2021). *Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017-2018*. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2262/Rojas%20Rojas%20Yoselith%20Sareli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez,Hugo & Reyes,Carlos. (1992). *Metodologia y diseños en la investigacion científica*.
- Sandoval, H. (2010). *ElFraude y la simulacion en la contratacion laboral*. Lima: Grijlei.
- Sanz, F. (2021). *EL Guiniguada*. Universidd de Valladolid.
- SentenciadelTribunalCostitucional. (2003). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Toyama, J. (2012). *Validez y eficacia del contrato de trabajo*. PUCP.

Toyama, J. (s.f.). *El Derecho Individual del Trabajo en el Peru*. Lima: Gaceta Juridica.

transparencia.mincetur.gob.pe. (s.f.). Obtenido de
https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/LEY_27444_DERECHOS_DEL_ADMINISTRADO.pdf

Tribunal Constitucional. (2010). *STC N° 6759-2006-PA/TC*. Obtenido de
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/06759-2006-AA%20Aclaracion.pdf>

Uneinvestigando. (2020). *Uneinvestigando*. Obtenido de
<https://uneinvestigando.blogspot.com/2019/08/instrumento-de-recoleccion-de-datos.html>

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de Categorización: “La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Sub Categorías	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37 de la ley 27972, año 2021?</p>	<p>Objetivo general Fundamentar si en el orden práctico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.</p>	<p>Supuesto general Se estableció que, la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos no aplica el artículo 37° de la ley 27972 pese al precepto vinculante de la norma.</p>	Regímenes	-Contrato Cas -Contrato D. Leg.728 -Contrato Locación de Servicios	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Método: inductivo</p> <p>Nivel: descriptivo</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: teoría fundamentada</p> <p>Técnica: entrevista</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuáles son los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros?</p> <p>¿Qué fundamentos jurídicos debe aplicar la municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de obreros municipales?</p>	<p>Objetivos específicos. 1.- Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.</p> <p>2.-Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.</p>	<p>Supuestos específicos Se determinó que los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación obrera se alternan entre: Locación de servicios y contratación administrativa de servicios.</p> <p>Se identificó que, los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales son: La Constitución Política; el artículo 37° de la Ley 27972, D. Leg 728 y la jurisprudencia contenida en la Casación Laboral 7405-2018.</p>			Obreros

ANEXO 02

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados, y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley Nª 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

.....
Profesión.....
Años de experiencia profesional.....
Años de experiencia en entidades públicas.....

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

2.- ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique:

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

ANEXO 03

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Juan Carlos Bustamante Zavala con DNI N° 03896670 registrado con código SUNEDU N° 02-00010-1431, de profesión Abogado, Dr. en Derecho, con especialidad en materia civil, laboral y constitucional, docente universitario y abogado de la Procuraduría de Sunat. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento – Entrevista que se aplicará en el proceso de investigación **“La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”**, Autores del instrumento: Jonathan Andrés Núñez Jiménez y Freiscy Malú Ruiz Romero, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	ACEPTA- BLE 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61.80%	EXCELEN- TE 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validado conmo **EXCELENTE**; en señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el doce del mes de marzo del dos mil veintidós.

Doctor (a) : Juan Carlos Bustamante Zavala
DNI/C.E. : 03896670
Especialidad : Doctor en Derecho y Ciencias Políticas
Teléfono : 966399906
E-mail : juancbustamantez@gmail.com



Juan Carlos Bustamante Zavala
DOCTOR EN DERECHO
CAP. 524

FIRMA

-

ANEXO 04

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Elmer Noe Huamán Estrada con DNI N° 44441986, de Profesión Abogado, Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y con Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento — Entrevista que se aplicará en el proceso de investigación “**La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021**”, Autores del instrumento: Jonathan Andrés Núñez Jiménez y Freiscy Malú Ruiz Romero, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	ACEPTA- BLE 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61.80%	EXCELEN- TE 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validado como **EXCELENTE**; en señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el doce del mes de marzo del dos mil veintidós.

Magister (a) : Elmer Noe Huamán Estrada

DNI : 44441986

Especialidad : Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y con Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Teléfono : 990888400

E-mail : ehuamane@pucp.pe



ELMER NOE HUAMÁN ESTRADA
Abogado y Magíster en Derecho del Trabajo
Reg. C.A.C. N° 7355

ANEXO 05

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Rodrigo Marcial Cueva Ramírez con DNI. No 41468910, de Profesión Abogado, con especialidad en Derecho Civil Empresarial, Licenciado en Administración y Juez Titular del Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento — Entrevista que se aplicará en el proceso de investigación “**La contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021**”, Autores del instrumento: Jonathan Andrés Núñez Jiménez y Freiscy Malú Ruiz Romero, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	ACEPTABLE 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61.80%	EXCELENTE 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validado como **EXCELENTE**; en señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el doce del mes de marzo del dos mil veintidós.

Magister(a) : Rodrigo Marcial Cueva Ramírez
DNI/C.E. : 41468910
Especialidad : civil
E-mail : rodrigo_cueva@hotmail.com


FIRMA
Rodrigo Marcial Cueva Ramirez
JUEZ TITULAR
Juzgado Civil Permanente
Corte Superior de Justicia Piura

ANEXO 06

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de abogados, y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la Ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos Personales

Loony Karina Imaz Yovera

Cargo: Jefa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos

Profesión: Abogada

Años de experiencia profesional: 4 años

Años de experiencia en entidades públicas: 3 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37º de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

Dentro de los distintos regímenes laborales, que existen para la contratación en general en las entidades públicas, la norma específica para la contratación de los obreros municipales según la Ley Orgánica de Municipalidades es el Decreto Legislativo N° 728, régimen de la actividad privada de la actividad privada.

2.- ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

No, en la Municipalidad distrital de Catacaos, usualmente se les considera como locadores, para las diferentes actividades de la entidad. No obstante, cabe indicar que la normativa es clara en cuanto a su contratación, sin embargo, la entidad en mención omite dicha contratación bajo los parámetros del D.L N° 728. Asimismo, es de mencionar que el área encargada de contratarlos es la sub Gerencia de logística como proveedores de servicios más no como servidores municipales.

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:

Definitivamente, se debería implementar la contratación bajo el régimen de la actividad privada D.L. N° 728 y de esta manera regular y controlar las contrataciones del personal obrero. Lo cual, más de las veces termina la entidad envuelta en procesos judiciales de reposición por despido arbitrario, incausado y las diversas desnaturalizaciones de los contratos. Siendo, que no solamente esta entidad inobserva la normativa vigente respecto a la contratación obrera, sino que también esto se ve en la mayoría de las Municipalidades Distritales y hasta en los mismos Gobiernos Regionales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

Dentro de los regímenes laborales tenemos los siguientes: Decreto Legislativo N° 276, ley de bases de la carrera administrativa, en este caso solo aplica para el personal administrativo. Asimismo, el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad en adelante régimen de la actividad privada, a la vez el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y dentro de ello, se tiene también los CAS confianza, que son aquellos que ocupan Gerencias y Sub Gerencias dentro de la entidad. Por último, cabe precisar que dentro de la entidad también existen los locadores de servicios que mayormente son los obreros municipales que utiliza la entidad para diversos programas de limpieza y otros trabajos temporales.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Sí, definitivamente, lo priva de beneficios como asignación familiar, gratificación, acceso a Essalud, vacaciones y perjudica a la entidad, debido a que más adelante se verá envuelta en procesos por beneficios laborales.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique:

Dentro, de los beneficios sociales que la norma establece tenemos las Gratificaciones que se dan para 28 de julio y navidad, seguro de Essalud, vacaciones que se les otorga por año completo de servicios, Asignación Familiar que se les otorga a aquellos obreros que tienen hijos en las escuelas, Cts y otros beneficios que establece la norma.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Por supuesto, debe ser tomada en cuenta, siendo que la Jurisprudencia en mención reconoce el régimen laboral el cual deben ser contratados los obreros. Asimismo, es de precisar que la entidad recién reconoce los derechos laborales de los obreros cuando se ve inmersa en sendos procesos judiciales ya sea por desnaturalización de contratos, indemnizaciones, reconocimiento de vínculo laboral y hasta reposiciones a su puesto de trabajo generando perjuicio a la entidad por la inobservancia de la norma.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

En cuanto, a los criterios que debe tomar la municipalidad se debe basar básicamente en la eficiencia y eficacia del personal obrero, mas no en el régimen al que se va a contratar. Dado que, el régimen laboral respecto a los obreros es claro, no se puede contratar a un régimen distinto al ya establecido. Para finalizar se debe evaluar el tema del perfil del obrero, identificar sus habilidades y destrezas en el campo laboral, y ser evaluado en su periodo de prueba como lo señala la norma. Toda vez que, el trabajo que realiza el obrero no es de naturaleza intelectual, sino que es un trabajo de esfuerzo físico y para ello se debe contar con personal que goce de una salud integra.

DECLARACION JURADA

Yo, **LOONY KARINA IMAZ YOVERA**, con DNI N° 48138368 Abogada con registro ICAP 5646, en mi calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistada como funcionaria pública en la tesis titulada; “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADA; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los doce días del mes de abril del año 2022.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Loony Karina Imaz Yovera
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CS Escaneado con CamScanner

FIRMA

DNI: 48138368

ANEXO 07

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de abogados, y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

Gerardo Novillo Gonzales

Profesión Abogado

Años de experiencia profesional 17 años

Años de experiencia en entidades públicas 15 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y La ley 27972

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

Se debe contratar a los obreros en dicha municipalidad según la ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, bajo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, la cual es exclusivamente para

obreros, y en este caso son el personal de servicio y la gerencia de servicios públicos (tal como es; el personal obrero de limpieza y serenazgo). Cabe recalcar que, no solo la ley existe, sino a la vez cierta jurisprudencia ya señala que el personal obrero, debe estar bajo el régimen laboral privado N° 728.

2.- *¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique: Además de la ley, también se encuentra la jurisprudencia que se ha dado a raíz de contratar obreros municipales, los cuales mayormente se dan por locación de servicios y contratos CAS, por ello estas situaciones ha ocasionado que se desnaturalice el contrato y ha prevalecido el principio de la primacía de la realidad, y ha conllevado que muchos de estos procesos judiciales, terminen en el tribunal constitucional a través de la garantía de acción de amparo, por ello el tribunal se ha pronunciado al respecto sobre los obreros, jurisprudencia que obliga a la administración pública en el régimen de las municipalidades, se contrate por el régimen privado N° 728, en este caso a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos.*

3.- *¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique: No sería someterse, ya que el régimen laboral privado se da como protección a los obreros municipales, sin salirse de la ley orgánica de municipalidades, por ello es común, que en el tema de obreros municipales por querer no darles estabilidad laboral, se les contrata como locadores generalmente, en cambio al contratarlos por el régimen laboral privado N° 728 como dice la ley, lo que se busca es proteger la calidad de vida y situación económica del obrero municipal, pero ello no se contrapone a la ley orgánica de municipalidades, sino por el contrario, es mejorar lo que es prestar servicios a la comunidad a través del personal obrero municipal.*

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

Son 3: Mediante el régimen laboral N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” para los trabajadores nombrados, el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios” y por el régimen privado N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” donde se encuentran sin excepción todos los obreros municipales, No obstante también se contrata por locación de servicios, sin embargo, este contrato civil solo debe usarse para situaciones excepcionales que no cumplan con los 3 elementos del contrato laboral.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Sí, porque el espíritu de la ley es darle mayores beneficios sociales al trabajador obrero, a través del régimen laboral privado N° 728, y al contratarse de manera distinta, por ejemplo: al contratar un obrero municipal mediante el régimen CAS por el periodo de 3 meses, no tendría una liquidación, por ello es más beneficioso estar bajo el régimen privado N° 728 que en otro régimen laboral, porque si gozaría de ese beneficio, entonces si se limitarían sus derechos laborales, si se le contrata por otro régimen distinto a un obrero municipal.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

En cuanto, a lo mencionado en general a todos los obreros Municipales se les debería otorgar todos los beneficios sociales que establece la norma. En este caso, el régimen de la actividad privada, como son vacaciones, asignación familiar, CTS, gratificaciones y también aquellos beneficios que logren vía

pactos colectivos o los arbitrajes en la entidad donde laboran. Asimismo, se les debe cumplir con todos los beneficios o derechos laborales que tiene un trabajador siendo obrero municipal, porque la idea de la ley es protegerlos y en el caso que la Municipalidad Distrital de Catacaos limite sus derechos laborales se vería perjudicada, ya que tendría varios procesos judiciales posteriormente.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Todas las resoluciones del máximo órgano de interpretación de análisis de la constitución que es el Tribunal Constitucional son vinculantes, y por lo tanto tiene que ser de fin acatamiento, porque de no acatarlo, estaríamos ante una desobediencia de legalidad, justamente la jurisprudencia es la que permite que pueda aplicar lo que en la ley de repente no está o no es entendible, entonces es aplicable al 100% lo que dice el Tribunal Constitucional.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

Se debe tomar en cuenta la función que va a realizar, es decir que el obrero municipal cuente con buen estado de salud, especialmente los de servicio de limpieza, pues van a tener que enfrentar una serie de contagios, porque si es vulnerable, se puede contagiar de cualquier enfermedad, por lo tanto, debe tener las condiciones necesarias para la función que va desempeñar. Por otro lado, que su remuneración no sea tan baja, si bien es cierto, la ley está protegiendo los derechos laborales, pero muchas de las veces las remuneraciones son demasiado paupérrimas, y eso debería de mejorar mediante una estandarización, para que tengan una remuneración acorde al riesgo, para así mejorar su condición económica.

DECLARACION JURADA

Yo, **GERARDO NOVILLO GONZALES**, con DNI N° 02648847 Abogado con registro ICAP 1263, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistado como abogado litigante en la tesis titulada; “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADO; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los trece días del mes de abril del año 2022.



Gerardo Novillo Gonzalez
ABOGADO
REG. ICAP N° 1263

CS Escaneado con CamScanner

FIRMA

DNI: 02648847

ANEXO 08

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

Pavel Mijaíl More Vilela

Profesión Abogado

Años de experiencia profesional 15 años

Años de experiencia en entidades públicas 13 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

Referente a su primera pregunta, hay que tener en cuenta que la ley orgánica de Municipalidades en el segundo párrafo del acotado artículo en mención, establece que el personal obrero debe contratarse bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

2.- ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique:
Claro, toda vez que; la normativa de la ley orgánica de municipalidades es clara en cuanto a la contratación del personal obrero, ya que si no cumple con una debida contratación la entidad se sometería a sendos procesos judiciales en un futuro por parte de los servidores públicos en mención.

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:

Como ya lo mencioné precedentemente, la entidad no puede apartarse de la norma, ya que la no aplicación de la misma le acarrearía procesos judiciales. Además de ello, el tribunal constitucional ha dejado establecido a quienes se les considera obreros municipales, sin embargo, en la práctica como es el caso de la Municipalidad de Catacaos a la fecha siguen contratando por servicios no personales, contraviniendo la norma y haciendo caso omiso a lo dispuesto en la norma y en la constitución como nuestra carta magna.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

De forma general y en el caso específico de la Municipalidad Distrital de Catacaos se evidencia 3 regímenes laborales propiamente dichos. En el caso en concreto, el régimen laboral N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios” y el régimen privado, es decir el decreto legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Siendo este último, el régimen aplicable a los obreros municipales. Asimismo, se evidencia lo que son los servicios no personales, más conocidos como locación de servicios, lo cual

más de las veces es utilizada por la municipalidad en mención para la contratación de su personal obrero.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Por supuesto; dado que, al contratarse bajo régimen distinto al establecido en la norma definitivamente le restringe sus beneficios sociales, el cual son derechos inalienables que les corresponden a los obreros. Y en el caso en concreto, se le restringe sus vacaciones, sus gratificaciones, sus Cts y otros beneficios conexos a la norma. Y, en consecuencia, hace que la entidad se vea inmersa a futuro en varios procesos judiciales, generando ello, un perjuicio a la entidad.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

como ya lo mencioné, los derechos que no se les otorga, básicamente son la no percepción o goce de vacaciones por un año completo de servicios, la no inclusión a planilla, las gratificaciones, y otros beneficios que otorga el régimen de la actividad privada.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

La jurisprudencia que ha emitido el tribunal constitucional es de carácter vinculante, y por ende y de manera obligatoria debe aplicarse al momento de la contratación obrera. Más aún, cuando los obreros municipales accionan vía proceso ordinario laboral, los jueces con la nueva ley procesal del trabajo

reponen al trabajador justamente acogíendose a lo ya dispuesto por el tribunal constitucional. Por tanto, la municipalidad debería sí o sí a cogerse a lo ya dispuesto por el órgano superior.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

Respecto a los criterios a tomarse en cuenta, viene más que todo por un tema de salud en el personal obrero y brindándoles las herramientas básicas para su buen desenvolvimiento en su centro de labores. Asimismo, es de resaltar que, en cuanto a la contratación no hay nada que discutir, porque en debida cuenta la norma es clara respecto a su contratación. Por último, se debería evaluar el perfil del personal, evaluando su experiencia laboral en el sector público o funciones afines al puesto.

DECLARACION JURADA

Yo, **PAVEL MIJAIL MORE VILELA**, con DNI N° 02870935 Abogado con registro ICAP 981, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistado como abogado litigante en la tesis titulada; “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADO; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los trece días del mes de abril del año 2022.



Pavel More Vilela
ABOGADO
Reg. ICAP 981

FIRMA

DNI: 02870935

ANEXO 09

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de abogados, y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37º de la Ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos Personales

Saúl Alexander Arana Campoverde

Cargo: Procurador Público Municipal de la Municipalidad Distrital de Catacaos

Profesión: Abogado

Años de experiencia profesional: 12 años

Años de experiencia en entidades públicas: 10 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37º de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

En el tiempo de experiencia, que vengo desempeñando el cargo de procurador público, en cuanto a tu pregunta tenemos que el artículo N° 37 de la Ley Orgánica De Municipalidades N° 27972, ha definido claramente que deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada N° 728. Bajo esa premisa los obreros de la municipalidad deberían ser contratados bajo el decreto supremo 003-97-TR, que básicamente estamos hablando de la normativa del decreto legislativo N° 728. Sin embargo, la Municipalidad Distrital de Catacaos viene contratando por locación de servicios.

2.- ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

Digamos que es la norma general, toda vez que el tema de contratación obrera es por el régimen de la actividad privada. Asimismo, hay que determinar quienes tienen la calidad de obrero municipal, siendo que este a diferencia de un servidor o funcionario público, el obrero realiza labores de connotación física a diferencia de los servidores o funcionarios públicos que realizan trabajo intelectual. En cuanto, al artículo 37° no es que regule la contratación, puesto que el régimen privado está regulado por el decreto legislativo N° 728, siendo esta la norma que se debe aplicar para la contratación del personal obrero. Por ejemplo, es el caso del distrito de castilla que ellos si contratan a su personal obrero sean estos, personal de limpieza o serenazgo bajo el decreto legislativo N° 728; teniendo como referencia de forma genérica el artículo 37° de la ley N° 27972.

3.- ¿Considera usted que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:

Claro, desde que ya se le contrata a un obrero municipal, ellos van a estar bajo el régimen de la actividad privada. Esto conlleva, que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 defina claramente dos tipos de servidores, señalando a los funcionarios públicos y a los obreros municipales siendo este último sometido bajo los alcances del decreto legislativo N° 728, y regulado por el decreto supremo 00097-TR.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

Bueno, en los procesos que llevo como procurador de esta entidad, he podido constatar que tenemos acciones contenciosas administrativas, que son demandas incoadas en contra de la municipalidad por personal que ha sido contratado por contratos administrativos de servicios (CAS) en este caso solo aplica a los funcionarios públicos. Y en el caso puntual de los obreros municipales, hasta la actualidad se les viene contratando mediante contratos civiles, en este caso por “Locación De Servicios” a personal de limpieza pública, serenazgo y policías municipales.

5.- Considera usted, que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Claro que sí, dado que tengo varios procesos que han venido de casación por la corte suprema de Justicia donde basándose en el decreto legislativo N° 728 y en el decreto supremo 00097-TR, establecieron claramente que el personal obrero se tiene que contratar bajo el régimen de la actividad privada. Asimismo, especifico que las actividades del obrero municipal se basan en esfuerzo físico demandado un trato especial, y que su apartamiento al régimen laboral por parte de la municipalidad de Catacaos mediante contratos de locación de servicios los hace ver como un contrato civil, mas no un contrato laboral como ya lo ha establecido la norma. Por tanto, al contratarse por locación de servicios al personal obrero le restringe sus beneficios sociales, llamase sus vacaciones truncas, CTS y otros beneficios que otorga el régimen privado.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique:

Como ya lo había mencionado precedentemente, al ser contratados los obreros municipales en este caso el personal de limpieza pública, serenazgo y policías municipales por locación de servicios, el derecho que se le restringe en un primer momento es la continuidad laboral, ya que el artículo 43 del decreto supremo 00097-TR, establece que todo trabajador sujeto a dicho régimen cuando supera el periodo de prueba este tiene derecho a la estabilidad laboral. En segundo lugar, todo obrero tiene derecho una vez cumplido sus labores al pago de CTS, vacaciones, asignación familiar y también los denominados pactos o convenios colectivos. Para finalizar, la corte superior de justicia de Piura en diferentes procesos laborales ha establecido que la modalidad contractual de los obreros municipales no solamente de Catacaos sino a nivel nacional deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y que toda contratación municipal ya sea contratación administrativa de servicios (CAS) y locación de servicios es contraria a la norma.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Por supuesto, de los procesos que he tenido acceso como procurador publico casi el 95% de los procesos judiciales en los juzgados laborales de Piura, los jueces están fallando a favor de los obreros. Puesto que, en sus fundamentos de las sendas sentencias mencionan que la entidad edil contrata a su personal obrero contrario a lo dispuesto por la norma laboral, sino que también contrario a lo dispuesto por el tribunal constitucional en la

cual este ente rector ha establecido claramente, que toda contratación obrera debe ser bajo el decreto legislativo N° 728. Es decir, que la misma norma prohíbe que se siga contratando bajo dicho régimen. Cabe señalar, que la municipalidad distrital de Catacaos muchas veces no los contrata bajo el régimen privado, por motivos que no cuenta con disponibilidad presupuestal para poder pagarles los beneficios sociales a los obreros municipales, es por ello que a la fecha los siguen contratando como locadores de servicios con la finalidad de eludir los beneficios sociales. En cuanto a su pregunta, considero que de manera obligatoria debe cumplir y acogerse la municipalidad de Catacaos por lo dispuesto del tribunal constitucional.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

Como te mencionaba anteriormente, en el tema de los obreros de limpieza pública, serenzgo y policía municipal encontramos un dilema, toda vez que, más de las veces el personal que se contrata no es el idóneo para desempeñar sus funciones, ya que el alcalde de turno por temas políticos contrata a obreros sin mediar su condición física, su edad y sin previamente estar capacitado para el puesto que será contratado. Siendo más puntual, en el caso de los obreros de limpieza pública debería contratarse a personal que se encuentre en óptimas condiciones para el puesto de trabajo, ya que su labor requiere de esfuerzo físico, sin embargo, en la municipalidad de Catacaos se corrobora que hay personas de avanzada edad que son contratados como obreros municipales. En conclusión, y uno de los criterios más importantes es el tema del régimen laboral al que deben ser contratados, ya que ha quedado claro que el régimen laboral es el decreto legislativo N° 728 no existiendo otro régimen aplicable.

DECLARACION JURADA

Yo, **SAÚL ALEXANDER ARANA CAMPOVERDE**, con DNI N° 44695434 Abogado con registro ICAP 2393, en mi calidad de Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Catacaos, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistado como funcionario público en la tesis titulada: “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADO; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los nueve días del mes de abril del año 2022.



Atentamente.



Abg. Saúl A. Arana Campo Verde
ABOGADO
Reg. ICAP 2393

FIRMA

DNI: 44695434

ANEXO 10

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

Deivys Joel Pérez Chuquihuanca

Profesión Abogado

Años de experiencia profesional 7 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

El régimen laboral por el que se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, es el de la actividad privada siendo la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, ya que la norma así

lo establece, y es el más conveniente para los obreros municipales porque de esa manera no se le van a vulnerar sus derechos laborales que les corresponde, ya que si se contrata bajo este régimen se les brinda esa protección.

2.- ¿Considera usted que la Ley N ° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique:
La normativa N° 27972 es de carácter general, la cual ya se encuentra estructurada para guiar los órganos públicos de las municipalidades, por lo tanto, define el camino idóneo para la contratación de los obreros municipales siendo el régimen privado N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:
Por supuesto, si bien es cierto la Ley Orgánica de Municipalidades ya te indica bajo qué régimen laboral se debe contratar a los obreros municipales, la entidad; en este caso la Municipalidad Distrital de Catacaos debe someterse a la misma, más aún cuando ya existe jurisprudencia relacionada que te obliga a seguir los parámetros legales que se encuentran establecidos en la norma, por ello el funcionario público a cargo de la contratación obrera municipal no puede soslayar esta imposición de la ley N° 27972, debiendo contratar bajo el régimen de la actividad privada N° 728.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

Los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos vienen siendo contratados bajo el contrato por locación de servicios el cual es un régimen del código civil esa es la primera forma de contratar, la segunda que he podido observar es por el régimen especial CAS, también los contratan bajo esa modalidad, y tercero en algunas oportunidades muy pocas bajo el régimen privado N° 728, pero cabe recalcar que las contrataciones del obrero municipal en su mayoría se dan por locación de servicios y por CAS.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Definitivamente, al contratarlos por locación de servicios se les restringe de muchos beneficios laborales, por ejemplo, uno de ellos es el tiempo que vienen laborando como obreros municipales y no se les brinda el beneficio de la CTS, además del pago diferenciado por horas laboradas que el trabajo no cubre, el cual el régimen de la actividad privada si lo regula, pero en cambio el régimen público no, entre otras. Por ello al contratar un obrero municipal bajo otro régimen que no sea el N° 728, como consecuencia se le vulnera sus beneficios sociales que por ley les corresponde.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

Los derechos laborales que se les vulnera a los obreros municipales vienen a ser, por ejemplo: el de gozar un buen salario, el derecho a tener vacaciones, la CTS, la bonificación familiar, los pagos correspondientes por trabajar los feriados, los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, seguro de vida y pactos colectivos, son aquellos beneficios que la Municipalidad Distrital de Catacaos no les otorga a sus obreros, al no cumplir en contratarlos bajo el régimen privado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Si debe ser tomada en cuenta, porque el Tribunal Constitucional ya ha deliberado esa incertidumbre de como contratar a los obreros municipales, y en su jurisprudencia emitida dispone que el régimen adecuado es el de la actividad privada N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, así que en definitiva los pronunciamientos emitidos por la máxima autoridad judicial tienen que ser cumplidos y tomados en cuenta, sin objeción alguna.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

La Municipalidad en mención debería tomar como otros criterios, por ejemplo: organizar sus instrumentos internos del trabajador obrero municipal con efectos de establecer un perfil inclinado para la naturaleza de las funciones que va realizar, es decir debería tener criterios específicos para contratar un obrero municipal en calidad de serenazgo y personal de limpieza pública, esto va permitir que la entidad pública en este caso la Municipalidad Distrital de Catacaos cuente con un personal idóneo para el desarrollo de sus funciones.

DECLARACION JURADA

Yo, **DEIVYS JOEL PEREZ CHUQUIHUANCA**, con DNI N° 46009342 Abogado con registro ICAP 3721, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistado como abogado litigante en la tesis titulada; “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADO; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los trece días del mes de abril del año 2022.



Mg. Deivys J. Pérez Chuquiwanca
ABOGADO
ICAP N° 3721

FIRMA

DNI: 46009342

ANEXO 11

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37 de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

Karen Libertad Puestas Apaestegui

Profesión Abogada

Años de experiencia profesional 12 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

Bajo el régimen de la actividad privada como es la ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, porque este régimen va lograr que los obreros municipales gocen de los derechos laborales, principalmente de los seguros de vida por la labor que estos realizan y necesitan tener, para de

esa manera salvaguardar su integridad física y puedan cumplir con su labor sin ningún tipo de preocupación emocional.

2.- ¿Considera usted que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique:
Sí, considero que la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades” es la normativa pertinente, además de ser muy específica porque en ella se estipula el régimen laboral correspondiente para los obreros municipales, tal como es la Ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” régimen privado, por el cual los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos deberían ser contratados.

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:

Claro que sí, el jefe a cargo de la contratación del personal obrero municipal debe regirse y someterse tanto a la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada, ya que en ningún momento han sido declaradas inconstitucional, más por el contrario protegen los derechos constitucionales y laborales de los obreros municipales, y por ende debe limitarse a cumplir la ley, ya que, de no hacerlo deberían sancionar a los funcionarios que no cumplen con imponer lo que establece la norma, porque estarían vulnerando los derechos de los obreros municipales al no contratarlos bajo el régimen que se estipula.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:

Entre los regímenes laborales que he podido evidenciar se encuentra el N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”, el régimen privado N° 728

“Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y también hay personal contratado por el régimen especial CAS “Contratación Administrativa de Servicios” y por locación de servicios, que sin embargo a pesar de ello no es un régimen, pero es una forma de contratación para simular contrataciones para terceros o por modalidad, que en realidad vienen a ser un 728, razón por la cual el personal obrero de la Municipalidad Distrital de Catacaos viene siendo contratado bajo esas figuras.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Claro que sí, los restringe en absoluto, porque privan a los obreros municipales de poder gozar de vacaciones, de una bonificación familiar, de los pactos colectivos o afiliarse a sindicatos, no tienen seguros, ni pueden tener ningún aguinaldo por fiestas patrias o navidad, no gozan de ningún tipo de beneficio, incluso los hacen trabajar más de 8 horas de lunes a domingo sobrepasando su horario laboral sin descanso, el cual está prohibido. Por ello en realidad, se les está vulnerando la totalidad de sus derechos laborales que les corresponde como obrero municipal al contratarlos de manera distinta a lo que regula la ley.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

A partir de mi experiencia en la Municipalidad Distrital de Catacaos, las diferentes gestiones que han pasado a lo largo de 20 años, he podido encontrar trabajadores obreros con ese tiempo laborando como locadores, es decir con contrataciones simuladas por locación de servicios, los cuales se han desnaturalizado y he podido constatar que se les está vulnerando la mayoría de sus derechos laborales, porque se les contrataba por 3 meses, luego 1 mes se les dejaba sin efecto sus contratos, y posteriormente que pasaba el mes, se les volvía a contratar como locadores por el mismo tiempo, y así sucesivamente, entonces ahí se les está afectando el derecho al trabajo, incluso existen casos de obreros municipales laborando de locadores que cumplían 1 año de tiempo de labores y no se les daba el beneficio de las

vacaciones, ni contaban con seguro de vida, así como también se les restringe los derechos de bonificación familiar, los aguinaldos, el derecho de asociación, así como tampoco poder ejercer el derecho a huelga y el derecho a una remuneración justa.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Si debe ser tomada en cuenta, porque el tribunal constitucional ha delimitado mediante la jurisprudencia, la forma de contratación de los obreros municipales como son el personal de limpieza y serenazgo, razón por la cual deben ser contratados desde un inicio bajo el régimen privado N° 728, para no vulnerar sus derechos y así evitar en el futuro procesos judiciales que a la larga hacen un mal a la institución, generando que más adelante los obreros municipales soliciten el reintegro de todos los beneficios que han dejado de gozar, por ende la jurisprudencia es muy importante y debe ser tomada en cuenta para la correcta contratación del obrero municipal.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

Bueno, otros criterios a tomar serían que las personas aspirantes a ser contratadas como un obrero municipal tengan una óptima condición física, para poder ejercer su correcta función laboral, en las diferentes actividades que se les vaya asignar, además de la capacidad intelectual es decir conocimientos básicos respecto a la función que van a desempeñar, para que la Municipalidad pueda contar con el personal idóneo y reforzar esas destrezas mediante una capacitación acorde al puesto que aspiran.

DECLARACION JURADA

Yo, **KAREN LIBERTAD PUESCAS APAESTEGUI**, con DNI N° 44527412 Abogada con registro ICAP 2531, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistada como abogada litigante en la tesis titulada: “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADA; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los ocho días del mes de abril del año 2022.



Puestas Apaestegui Karen L
ABOGADA
ICAP N° 2531

CS Escaneado con CamScanner

FIRMA

DNI: 44527412

ANEXO 12

Guía de entrevista

“La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la Ley 27972, año 2021”.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados y funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Catacaos para definir en que se relaciona la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y la ley N° 27972.

Consigna: La presente entrevista tiene por finalidad recoger la opinión de los abogados y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, la cual aportará en la investigación respecto a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

Datos generales

Percy Reynaldo Erazo Hidalgo

Profesión Abogado

Años de experiencia profesional 15 años

Años de experiencia en entidades públicas 12 años

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la contratación obrera en la Municipalidad Distrital de Catacaos. Para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar si en el orden practico la contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos aplica el artículo 37° de la ley 27972.

1.- ¿Bajo qué régimen laboral se debería contratar a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos? Explique:

El régimen laboral por el que se debe contratar tiene que ser en virtud del artículo N° 37 de La Ley Orgánica de Municipalidades, el cual regula que los obreros municipales deben estar sujetos al régimen de la actividad privada

N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, por ello en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y las apariencias que se pretenda dar en una relación civil, al tratar de ocultar una verdadera relación laboral.

2.- ¿Considera usted que la Ley N ° 27972 es la normativa regulatoria para la contratación de obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, 2021? Explique:
Si considero que la Ley N° 27972 es la normativa regulatoria, pues en su artículo N° 37 así lo estipula, indicando que régimen laboral debe primar en la contratación de los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos, siendo el de la actividad privada la Ley N° 728.

3.- ¿Considera que, la contratación Obrera Municipal debe someterse a los contenidos de la Ley Orgánica de Municipalidades y jurisprudencia relacionada? Explique:
Claro que sí, la contratación obrera municipal debe someterse a lo que estipula la Ley Orgánica de Municipalidades y a todos los pronunciamientos que, habido sobre la materia, pues el Tribunal Constitucional ha emitido una extensa gama de jurisprudencia relacionada, la cual también debe ser tomada en cuenta, siendo muy importante para todas las Municipalidades al momento de contratar personal obrero.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Determinar los regímenes que utiliza la Municipalidad Distrital de Catacaos para la contratación de obreros.

4.- ¿Cuáles son los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos periodo 2021? Explique:
Bueno, los regímenes laborales que se evidencian en la Municipalidad Distrital de Catacaos son los siguientes: bajo el decreto legislativo 276 donde se encuentran los trabajadores estables, además se encuentra el régimen N° 728 de la actividad privada, también se contrata por el régimen especial CAS

y finalmente por locación de servicios un contrato civil. Por lo tanto, se da una contratación de regímenes mixto al encontrar variedad de formas al momento de contratar al obrero municipal.

5.- Considera que al contratarse al Obrero Municipal de manera distinta a lo que dispone la ley, ¿restringe sus beneficios sociales? Explique:

Claro, el problema es que al tratar de ocultar y aprovecharse de la contratación que permite la ley civil, a través de los famosos contratos de locación de servicios, que trataba de camuflar una subordinación, un horario, una remuneración, y por ende se les despedía sin causa justa, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, entonces esto ha sido advertido por el Tribunal Constitucional y por ello se acopló al artículo N° 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades el cual regula el régimen privado N° 728 como la contratación idónea para el obrero municipal.

6.- Desde su perspectiva ¿Qué derechos laborales no se les otorga a los obreros de la municipalidad distrital de Catacaos? Explique

Entre los derechos laborales que no se les otorga a los obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos cuando se les contrata como locador de servicio se encuentran: 12 sueldos, gratificación en navidad y en 28 de julio, vacaciones, seguros, compensación por tiempo de servicios, bonificación familiar y pactos colectivos, esos son los principales derechos laborales que se le atropellan a un trabajador obrero cuando no se les contrata bajo el régimen de la actividad privada N° 728.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar los fundamentos jurídicos que la Municipalidad Distrital de Catacaos debe aplicar en la contratación de obreros municipales.

7- ¿La Jurisprudencia que ha emitido el Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos de obreros municipales, debe ser tomada en cuenta, por la Municipalidad Distrital de Catacaos en las contrataciones municipales? Explique:

Así es, debe ser valorada, y entre los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional para mí, la más importante de todos es la 698-2017-PA un proceso de amparo, razón por la cual ya no se debería de contratar más a trabajadores que hagan la función de obrero bajo un régimen distinto al de la actividad privada N° 728, sin embargo, eso no es solo de ahora, porque en mis tiempos cuando laboraba como procurador de la Municipalidad Distrital de Catacaos por el año 2019, tome conocimiento que seguían contratando trabajadores de la actividad obrera bajo el régimen de locación de servicios, y se sabe que posteriormente va generar una demanda a la entidad, con la finalidad de que se respete y se valoren los derechos laborales que le corresponden al obrero municipal.

8.- ¿Que otros criterios debería tomar en cuenta la Municipalidad Distrital de Catacaos en la contratación de los obreros municipales? Explique:

Bueno, con la emisión del informe técnico 414-2019-Servir publicado el año 2020, se puede tomar los criterios aparte como contratación bajo el decreto legislativo N° 728 a los obreros municipales, siempre y cuando la circunstancia de la contratación con la necesidad de la prestación así lo requiera, de acuerdo a la función que va desempeñar en la Municipalidad Distrital de Catacaos.

DECLARACION JURADA

Yo, **PERCY REYNALDO ERAZO HIDALGO**, con DNI N° 40243625 Abogado con registro ICAP 1620, autorizo expresamente la utilización de mis datos personales en calidad de entrevistado como abogado litigante en la tesis titulada; “La Contratación de Obreros de la Municipalidad Distrital de Catacaos y el Artículo 37° de la ley 27972, año 2021”.

DECLARO BAJO JURAMENTO, UTILIZAR MIS DATOS PERSONALES COMO ENTREVISTADO; Me afirmo y me ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento a los trece días del mes de abril del año 2022.



FIRMA

DNI: 40243625

ANEXO 13

**AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA
NACIONAL”**

Piura, 01 de febrero del 2022

Señor:

José Luis Muñoz Vera

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Catacaos

Presente. -



Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de

Derecho

De mi consideración:

Yo, Jonathan Andrés Núñez Jiménez con DNI 75705307, con teléfono celular N° 954375780 y correo electrónico andresjni0304@hotmail.com ; y Freiscy Malú Ruiz Romero con DNI 75499253, con teléfono celular N° 947585366 y correo electrónico freiscy_98@hotmail.com ; Bachilleres en la Carrera de Derecho y Ciencia Política por la Universidad Alas Peruanas-Filial Piura, tenemos el agrado de dirigirnos a usted a fin de manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo obtenido el grado académico de Bachilleres en derecho y siendo que, para la obtención del Título Profesional de la carrera en mención, es necesario realizar una investigación, en la cual se está llevando el Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo-Filial Piura. Es por ello, que pretendo realizar una dicha investigación titulada, “**LA CONTRATACIÓN DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CATACAOS Y EL ARTICULO 37° DE LA LEY 27972. AÑO 2021**”. Es así que, se requiere el permiso para su realización, y al mismo tiempo tener acceso en todo momento a la

información pertinente para su culminación. Tal es así, que toda información proporcionada a nuestra persona será tratada con la mayor confidencialidad que el caso y el contexto lo amerita.

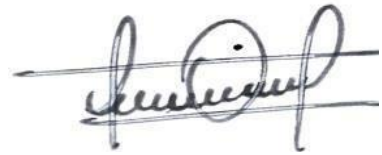
Por lo que, pido a usted se me otorgue todas las facilidades para poder ingresar a la institución y coordinar con las diferentes áreas u oficinas de la Municipalidad de Catacaos a fin de recopilar toda la información de los obreros municipales y demás información útil, y necesaria para el desarrollo del presente proyecto de tesis.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



FIRMA
JONATHAN ANDRES NUÑEZ JIMENEZ
DNI: 75705307



FIRMA
FREISCY MALU RUIZ ROMERO
DNI: 7549925

ANEXO 14

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS
ALCALDIA

=====

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

Catacaos, 18 de Febrero del 2022

OFICIO N°047-2022-MDC-A

Señor:-
JONATHAN ANDRES NUÑEZ JIMENEZ

Ciudad.-

ASUNTO : SE NOTIFICA AUTORIZACION.

Por medio del presente es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo en nombre de esta Institución y propiamente el mío, al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que visto su documento de fecha 08 de Febrero del 2022 donde Solicitan realizar sus Proyecto de Tesis, esta alcaldía les notifica su **AUTORIZACION** correspondiente a lo solicitado.

Asimismo, dicha Autorizando serán para los siguientes Bachilleres:

- ✓ **JONATHAN ANDRES NUÑEZ JIMENEZ.**
- ✓ **FREISCY MALU RUIZ ROMERO.**

Me despido de Ustedes no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.




José Luis M. Muñoz Vera
ALCALDE

ANEXO 15

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 26 de abril del 2022

OFICIO N° 001-2022-JANJ-FMRR

Srta:

Abg: Loony Karina Imaz Yovera

Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos

Ciudad.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de que nos proporcione como Jefa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Catacaos, **la cantidad de funcionarios públicos que actualmente laboran en dicha entidad.** Todo ello, en mérito al **oficio N° 047 -2022-MDC-A**, en la cual se nos autoriza realizar el proyecto de investigación permitiéndonos solicitar información necesaria a cada área de este municipio.

Aprovecho la oportunidad para expresarle a usted, los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



FIRMA

JONATHAN ANDRES NUÑEZ JIMENEZ

DNI: 75705307



FIRMA

FREISCY MALU RUIZ ROMERO

DNI:7549925

ANEXO 16



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

OFICIO N° 020 -2022-MDC-SG.RH.

Catacaos, 05 de Mayo 2022.

Señor:
BACHILLER JONATHAN ANDRES NUÑEZ JIMENEZ.
FREISCY MALU RUIZ ROMERO.

CIUDAD.-

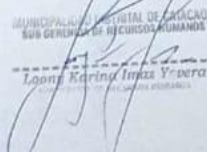
Es grato dirigirme a usted para expresarle el fraterno saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Catacaos y a la vez para informarle lo siguiente:

Que, con el fin de coadyuvar el desarrollo de la formación profesional y sustentar la tesis de los jóvenes estudiantes de las carreras afines al ámbito administrativo, en atención a lo solicitado; la Sub Gerencia de Recursos Humanos, le hace llegar a su despacho a la cantidad de Funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de Catacaos, los que se detallan de la siguiente manera:

- 10 Responsables de Gerencias(Incluye Procuraduría Municipal)
- 27 Responsables de Sub Gerencias.

Esperando que la información que se le brinda sea de su total interés, me despido de usted no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Leonor Karina Inmaz Yábera
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 17



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE : 01400-2021-0-2001-JR-LA-05
MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS
DEMANDANTE : MORE HUERTAS DANIEL
SECRETARIO : PAOLA STEPHANY PALACIOS VIVES
JUEZ : NEGRO BALAREZO JESSICA ELIZABETH

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO (05)
Piura, veintisiete de setiembre
Del año Dos mil veintiuno.-

I.- ASUNTO:

VISTOS; resulta de autos que por escrito el señor **MORE HUERTAS DANIEL**, solicita tutela jurisdiccional efectiva e interpone demanda en la vía procedimental del proceso ordinario laboral, contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS**, solicitando la **Desnaturalización de Contratos**, ordenándose la **inclusión en planillas de trabajadores permanentes**, bajo el DL 728, **reconociendo una relación netamente laboral**, correspondiente al régimen privado por el periodo desde enero del 2019 y **Reposición por Despido Incausado**, en el puesto de obrero de limpieza pública con el último haber remunerativo.

II.- ANTECEDENTES:

1. Con fecha 14 de junio de 2021, el señor MORE HUERTAS DANIEL (el demandante, el actor o el accionado) interpone demanda contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS, solicitando la desnaturalización de contratos, ordenándose la inclusión en planillas de trabajadores permanentes bajo el DL 728, reconociendo una relación netamente laboral, correspondiente al régimen privado por el periodo

desde enero del 2019 y reposición por despido incausado en el puesto de obrero de limpieza pública con el ultimo haber remunerativo.

2. Se admite a trámite la demanda mediante Resolución N° 02 de fecha 19 de julio de 2021 y se señala fecha de audiencia de conciliación, la misma que se realiza con fecha 20 de setiembre de 2021; en la cual la parte demandada, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS (la demandada, la emplazada o la accionada), se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada en todos sus extremos; quedando la causa expedita para sentenciar al diferir el fallo para el día de hoy (27.09.2021); siendo este su estado procesal.

III.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

3. El demandante señala que ingreso a laborar para la demandada en el mes de enero de 2019 como obrero de limpieza realizando el barrido de diferentes calles del Distrito de Catacaos, a cargo de la Oficina de Limpieza Pública y Medio Ambiente, labor que ha venido realizando durante los siguientes periodos, enero a marzo 2019, julio y agosto 2019, octubre a diciembre de 2019, febrero y marzo 2020, julio a setiembre de 2020, noviembre y diciembre de 2020, y desde enero hasta mayo de 2021.
4. Que, durante el periodo antes descrito su empleadora ha venido cancelando sus haberes mediante comprobantes de pago denominados "recibos por honorarios electrónicos", es decir con contrato de servicios no personales a fin de eludir sus obligaciones sociales que le asistente como servidor municipal a sabiendas que sus funciones son de obrero inherentes a esta municipalidad, debiendo haber sido contratada a plazo indeterminado por haberse prorrogado y acumulado más de 11 meses de trabajo, cinco de los cuales han sido ininterrumpidos, y por consiguiente haber sobrepasado los 03 meses de prueba establecido por ley.
5. Que, sin razón alguna su empleadora el día 31 de mayo de 2021, le impide el ingreso a su centro de labores, razón por la cual acudió el día 01 de junio, junto a otros obreros victimas también de despido, a la Comisaria

de Catacaos a fin que se levante un Acta de Constatación, en la que se deja constancia que su persona fue despedido por faltas de presupuesto.

IV.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

6. La emplazada señala que, el demandante refiere haber laborado para la entidad municipal desde el mes de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 como obrero de limpieza a cargo de la Oficina de Limpieza Pública y medio ambiente, labor que ha realizado hasta el 31 de mayo del 2021, logrando obtener un record laboral de 20 meses de forma ininterrumpida, solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, reconocimiento de su Condición Laboral como Obrero conforme al régimen legislativo 728 e su inclusión a la planilla de personal obrero y su reposición por despido Incausado, siendo así es preciso indicar lo siguiente: Que, el demandante NO HA LABORADO EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA PROPIO DE LA SUB GERENCIA, es decir labores permanentes de la misma oficina, simplemente ha laborado en actividades temporales de limpieza en proyectos de forma esporádicas (trabajos externos) y estos no han superado el plazo legal para acogerse al D.L 728° sobre despido Incausado al respecto contradecimos lo mencionado por la parte demandante, siendo que conforme se acredita con el Informe No. 02185-2021-MDC-SGLAYCP/DPLR de fecha 10/09/2021 emitido por la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial el demandante ha laborado desde el mes de enero del 2019 al 31 de marzo del 2021 de forma interrumpida y por lapsos o periodos de tiempos, siendo que no tiene vínculo actualmente con la entidad demandada, asimismo respecto a su modalidad contractual es verdad se ha realizado mediante La locación de servicios está regulada por los Arts. 1764 y siguientes del Código Civil. El Art. 1764 establece que “por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”. El Art. 1766 del Código Civil aclara que “el locador podrá prestar el servicio personalmente, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

- 7.** El demandante refiere haber laborado durante todo ese periodo indicado en su demanda 20 meses, lo cual es parcialmente cierto pues conforme se aprecia del Informe No. 02186-2021-MDC-SGLAYCP/DPLR de fecha 10/09/2021 emitido por la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial, siendo su periodo de catorce (14) meses conforme a los órdenes de servicio emitidas, asimismo no se encuentra bajo un régimen laboral a plazo indeterminado, pues como ha de verse en el Informe No. 02186-2021-MDC-SGLAYCP/DPLR su condición es CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, asimismo anexamos al presente los informes de conformidad emitidos por la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines respecto a los meses de agosto y setiembre 2020 conforme se aprecia de las conformidades No.113-2020 MDC-GDEYSM-SGLPYMA y No.131-2020 MDC-GDEYSM-SGLPYMA laboro en el Proyecto denominado "CAMPAÑA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE CATACAOS CON EL FIN DE MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID 19 Y ENFERMEDADES METAXENICAS" , asimismo en el mes de diciembre del 2020 No.184-2020 MDC-GDEYSM-SGLPYMA laboro en el proyecto denominado "CAMPAÑA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE CATACAOS CON EL FIN DE MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID 19 Y ENFERMEDADES METAXENICAS".

- 8.** De lo expuesto se puede deducir que el demandante no ha laborado un periodo mayor a los 20 meses como ha referido NO existiendo ordenes de servicio emitidas por el área de logística, ni órdenes de pago referente a los meses de enero, febrero, abril y mayo del 2021, por ende no ha laborado el demandante en los 20 meses que indica en su postulación de demanda, sino 14 meses conforme a lo mencionado líneas arriba, asimismo conforme lo estipulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 23°.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (...), en el presente caso estamos acreditando con documento oficiales, como es el Informe No. 02186-2021-MDC-SGLAYCP/DPLR de fecha 10/09/2021 emitido por la Sub Gerencia de Logística y Control

Patrimonial el demandante ha laborado desde el mes de enero del 2019 hasta el 31 de marzo del 2021 de forma interrumpida y por lapsos o periodos de tiempos, siendo que no tiene vínculo actualmente con la entidad demandada, asimismo respecto a su modalidad contractual es verdad se ha realizado mediante La locación de servicios está regulada por los Arts. 1764 y siguientes del Código Civil. que el demandante ha laborado de forma interrumpida y por cortos periodos de tiempo, los mismo que no superan los tres meses de prueba que se requieren para acogerse al D. L 728 - Artículo 43°. - El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada (...); por consiguiente, sus labores han sido de carácter temporal, y mediante proyectos del área usuaria.

V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:

9. De conformidad con el acta de audiencia de conciliación, se advierte que se fijaron como pretensiones las siguientes:

A.- PRETENSION PRINCIPAL:

1. Desnaturalización de contratos, ordenándose la inclusión en planillas de trabajadores permanentes bajo el DL 728, reconociendo una relación netamente laboral, correspondiente al régimen privado por el periodo desde enero del 2019.
2. Reposición por despido incausado en el puesto de obrero de limpieza pública con el ultimo haber remunerativo.

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:

10. El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la Tutela Jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del

Perú concordante con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por el demandante, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.

- 11.** Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Así, el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que *“(…) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”* (Casación N° 2558-2001-Puno).

A. Fundamentos de hecho y de derecho respecto de las pretensiones materia de juicio.

- 12.** Del audio y video de la audiencia conciliación, se aprecia que el demandante pretende la desnaturalización de contratos, ordenándose la inclusión en planillas de trabajadores permanentes bajo el D.L 728, reconociendo una relación netamente laboral, correspondiente al régimen privado por el periodo desde enero del 2019, y reposición por despido incausado en el puesto de obrero de limpieza pública con el último haber remunerativo. En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a dichas pretensiones.

a.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria

13. No se establecieron al haberse aplicado el juzgamiento anticipado del proceso (artículo 43° de la NLPT).

B. Respecto a la categoría laboral del actor

14. Antes de ingresar analizar la existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, corresponde determinar en primer lugar la categoría laboral del demandante MORE HUERTAS DANIEL y el régimen laboral aplicable.
15. De la lectura del escrito de demanda y del audio y video de la audiencia de juzgamiento anticipado, el demandante señala que prestó servicio como obrero de limpieza pública para la municipalidad demandada, por lo tanto, pertenece a la categoría de obrero municipalidad, resultándole aplicable el régimen laboral de la actividad privada. Cabe precisar que el cargo del demandante no ha sido cuestionado por la demandada.
16. Sobre el tema, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe lo siguiente:

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (el resaltado es nuestro)

C. Respecto a la desnaturalización de los contratos de servicios no personales

17. En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida, corresponde señalar que el *contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio*

contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)¹.

- 18.** Ahora bien, el contrato de trabajo presenta elementos esenciales, indispensables para su existencia, que lo caracterizan como tal y lo distinguen de la figura contractual más similar como es la locación de servicios; siendo estos elementos: *a) La prestación personal del servicio, b) la remuneración, y c) la subordinación.*
- 19.** En cuanto al primer requisito, la **prestación personal**, Wilfredo SANGUINETI² la define como “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*) la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”. Es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal y no puede ser delegada a un tercero.
- 20.** En el caso de autos, ya ha quedado acreditado que el demandante se ha desempeñado realizando las labores de obrero municipal – limpieza, sin embargo las partes difieren en cuanto al record laboral.
- 21.** Al respecto, el demandante señala que ingresó a laborar de enero a marzo 2019, julio y agosto 2019, octubre a diciembre de 2019, febrero y marzo 2020, julio a setiembre de 2020, noviembre y diciembre de 2020, y desde enero hasta mayo de 2021. Por otro lado, la demandada alega que ha

¹ CAS. N° 1739-2003-Puno; El Peruano 01/03/2005

² Wilfredo SANGUINETI, *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*, Lima, Editorial Cuzco, páginas 424-426.

laborado por los siguientes periodos: enero hasta marzo de 2019, julio agosto de 2019, octubre hasta diciembre de 2019, febrero y marzo de 2020, agosto y setiembre 2020, diciembre de 2020 y marzo de 2021.

22. De la revisión de la documentación ofrecida por el accionante (folios 12 al 46), como asistencias, recibos por honorarios e informe de actividades, se aprecia que el demandante ha prestado servicios de manera personal (intuitu personae) para la demandada; por lo que, en mérito a ello se encuentra acreditada la carga de la prueba que prescribe el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, que expresamente establece: **“23.2 Acreditado la prestación personal de servicios, se presume la existen del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”**.

23. Sobre el periodo que las partes discrepan (enero, febrero, abril y mayo de 2021) la suscrita ha procedido a evaluar los medios probatorios, siendo que los meses de enero y febrero se encuentran acreditados con los recibos por honorarios e informe de actividades, el mes de abril y de mayo 2021 con el informe donde el actor solicita el pago de los meses de marzo, abril y mayo (adjunta informes y recibo por honorario), el cual tiene fecha de recepción 14 de junio de 2021, además de la denuncia policial (Mayo de 2021). Cabe precisar, que si bien es cierto la demandada manifiesta que son documentos en copias simples; **también es verdad, que no significa que sean inválidos**, más aún si la demandada se ha limitado a presentar un informe como medio de prueba, sin acreditar que efectivamente el actor no laboró en ese periodo.

24. En ese sentido, el periodo reconocido en el presente proceso es el siguiente:

- **Año 2019:** enero, febrero, marzo, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre.
- **Año 2020:** febrero, marzo, agosto, setiembre y diciembre. En cuanto a los meses de julio y noviembre de 2020, el demandante no acredita haber laborado.
- **Año 2021:** Desde enero hasta el 31 de mayo

25. En cuanto a la **remuneración** conocida también como salario, que contiene en todo pago en dinero o excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.
26. En el caso de autos, se tiene que la última remuneración del demandante es S/. 1,000.00.
27. De la **subordinación**, es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo; está relacionado con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigido por éste en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.
28. Ahora bien, de la revisión de autos se tiene que el demandante se ha desempeñado como **obrero de limpieza**; labores que constituyen una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades (art. 80, inciso 3.1 de la Ley Orgánica de Municipalidades); por lo que, se infiere que el cargo de obrera es de naturaleza permanente y no temporal; además, las entidades públicas se caracterizan por ser organizaciones estructuradas y jerarquizadas. En consecuencia, por máximas de la experiencia se puede concluir válidamente que las labores realizadas por el recurrente no han podido ser desarrolladas de manera autónoma e independiente³.
29. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el EXP. N° 1171-2008-PA LIMA- MANUELA RODRIGUEZ ESCALANTE ha establecido que:

“6. Tal como se ha establecido en el caso del trabajador Santos Sebastián Izquierdo Chinchay, Exp. 1998-2003-AA/TC, así como

³ Esta afirmación que se sustenta en el artículo 281 del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, que señala: El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados.

*en el caso del trabajador Luis Alberto Pinday Estrada, Exp. 2606-2003-AA/TC, este Colegiado ha determinado en jurisprudencia reiterada que tanto las labores de jardinero como las de **obrero de limpieza** son labores propias de las Municipalidades así como de naturaleza permanente. De tal forma, en el presente caso se observa una situación de continuidad y permanencia en las labores del demandante.”*

- 30.** En consecuencia, al haberse acreditado en autos los tres elementos del contrato de trabajo, aunque el actor sólo se encuentra obligado acreditar la prestación personal del servicio conforme el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, apreciándose que la entidad demandada no ha presentado ningún medio de prueba que desvirtúe lo señalado precedentemente, la suscrita considera pertinente aplicar el **principio de primacía de la realidad** y **valoración conjunta de los medios probatorios** y sus sucedáneos, **concluyendo que entre las partes del proceso existió un verdadero contrato de trabajo en enero, febrero, marzo, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre del año 2019, febrero, marzo, agosto, setiembre y diciembre del año 2020, y desde enero hasta el 31 de mayo de 2021**, siendo de aplicación la presunción contenida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece: *en toda prestación de servicios remunerados y subordinado, se presume al existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

D. Respecto a la reincorporación por despido incausado

- 31.** El despido está definido como “*el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo*”⁴.
- 32.** Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional; o para

⁴ Manuel Alonso Curso, en *Curso del derecho al Trabajo*, citado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976/2001-AA/TC

circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al “trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”.

33. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: **a)** *despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. b)* *despido incausado, y c)* *despido fraudulento.*

34. Existe entonces despido incausado⁵ cuando:

“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”

35. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró una relación laboral a plazo indeterminado regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:

“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

36. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales

⁵ Ver Expediente N° 976-2001-AA/TC

para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

37. Revisados los actuados, se verifica que la municipalidad demandada no ha presentado medios probatorios que demuestren que dio cumplimiento al procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador; entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo. Cabe precisar de los medios probatorios anexados, el demandante ha superado el periodo de prueba en el último periodo laborado (Desde diciembre de 2020 hasta 31 de mayo de 2021).
38. Por lo tanto, la municipalidad demandada al haber dado por concluido el vínculo laboral con el trabajador sin causa justificada, basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido, no pudo terminar el vínculo laboral de los trabajadores afectando su derecho de defensa, siendo que la culminación del contrato, como lo sostiene la parte demandada no es una causa que justifique la inexistencia del procedimiento de despido al que se hace referencia; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada; **dejándose sin efecto el despido del demandante, ordenándose su reposición.**
- E. Respecto si corresponde ordenar la inclusión del demandante en la planilla de pago de obreros permanente de la municipalidad demandada.**
39. Sobre el particular, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en los libros de planillas dentro de las 72 horas siguientes a su ingreso al centro de trabajo.
40. En el caso bajo estudio, al haberse determinado en el presente proceso la existencia de una verdadera relación laboral entre las partes procesales bajo el régimen laboral del D.L N° 728 corresponde que se ordene a la demandada que el accionante sea registrado en la planilla de los trabajadores obreros de la demandada, debiendo **declarar fundada en este extremo la demanda.**

F. Costos y costas procesales

- 41.** Respecto al pago de **costos procesales**, la SETIMA disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado con el pago de costos
- 42.** En el caso de autos la suscrita considera pertinente otorgarle como costos del proceso el monto de **S/. 100.00 soles**, en virtud a la facultad señalada en la referida norma procesal; precisando que los costos del proceso no incluye la pretensión accesoria de pago de honorarios profesionales, que debió demandar el accionante.
- 43.** A mayor abundamiento, corresponde señalar que la Corte Suprema de Justicia de la República en el **considerando sexto** de la Casación N° 15493-2014-Cajamarca⁶, ha señalado con calidad de precedente vinculante que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47 de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.
- 44.** En cuanto a las **costas procesales** la Constitución Política de 1993, en su artículo 47°, establece lo siguiente: *“(...) La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales”*.

⁶ *La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, señaló lo siguiente: “Sexto: (...) aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la norma, a través del cual, el significado de la norma se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Sétima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal Civil”*.

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora **Juez del Quinto Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; fallo:**

VII. DECISIÓN:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **MORE HUERTAS DANIEL** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS** respecto de la pretensión de **Desnaturalización de Contratación de Locación de Servicios**; en consecuencia:

2. **DECLÁRESE** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre **MORE HUERTAS DANIEL** y la demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS** por el siguiente periodo enero, febrero, marzo, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre del año 2019, febrero, marzo, agosto, setiembre, y diciembre del año 2020 y desde enero hasta el 31 de mayo de 2021S.

3. **DECLARAR FUNDADA** la pretensión de **Reposición por Despido Incausado**; en consecuencia: **DÉJESE** sin efecto el despido del demandante, **ORDENANDO** que la demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS** cumpla con **REPONER** a **MORE HUERTAS DANIEL** en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido como obrero de limpieza pública.

4. **DECLARAR FUNDADA** la pretensión de **inclusión del demandante en la planilla de pago de obreros permanente de la municipalidad demandada.**

5. **DECLARAR FUNDADA** la pretensión de costos procesales en el monto de **S/. 100.00** soles. Sin Costas procesales.

6. **Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente **CUMPLASE** y en su oportunidad **archívese definitivamente** la presente causa en el modo y forma de ley.

7. **NOTIFÍQUESE** por casilla electrónica a ambas partes procesales, debido a la situación de emergencia sanitaria que asume el Estado Peruano.-----

ANEXO 18

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15100-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

Sumilla: El cargo de limpieza pública, corresponde a la labor que realiza un obrero en una Municipalidad, por lo que debe estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley N° 27972.

Lima, dieciséis de junio de dos mil dieciséis

VISTA, la causa número quince mil cien, guion dos mil catorce, guion **CUSCO**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arévalo Vela**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y el **voto en minoría** del señor juez supremo Arias Lazarte; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante **Juana Bautista Rodríguez Choquemaque**, mediante escrito presentado con fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha seis de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento setenta y siete, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número seis de fecha veinticuatro de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento catorce, que declaró fundada la demanda, reformándola la declaró infundada; en el proceso seguido con la demandada, **Municipalidad Provincial de Espinar**, sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha seis de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa por aplicación indebida del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento; y de la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley**

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 15100-2014

CUSCO

Reposición

PROCESO ABREVIADO NLPT

N° 29849; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía judicial

La actora interpuso demanda de fecha veinticinco de octubre de dos mil trece, que corre en fojas treinta y uno, solicitando que se ordene su reposición por despido arbitrario, en el cargo de obrera de limpieza pública.

Segundo.- Con la sentencia de fecha veinticuatro de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento catorce, el juez del Primer Juzgado Mixto de Espinar de la Corte Superior de Justicia del Cusco declaró fundada la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha seis de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento setenta y siete, el Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada, Liquidadora y de Apelaciones de Canchis de la mencionada Corte Superior revocó la Sentencia apelada, reformándola declaró infundada la demanda, por considerar que el régimen laboral de la demandante durante todo el vínculo laboral fue el previsto por el Decreto Legislativo N° 1057, y que en el presente caso ha terminado la relación laboral sin que se haya presentado alguna de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios (CAS), y en cuyo caso señala le hubiese correspondido una indemnización.

Tercero.- La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Cuarto.- Sobre la *infracción normativa por aplicación indebida del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento*, debemos decir que la causal de aplicación indebida es denominada por parte de la doctrina como "error normativo de apreciación por elección", que consiste en la deficiencia por parte del órgano jurisdiccional al momento de escoger o elegir el enunciado normativo pertinente para resolver el caso propuesto, es por ello que se le conoce también con el nombre de falsa o errónea aplicación de la norma, pues, se trata de la aplicación de una norma a hechos a los que esta no les corresponde (defecto de subsunción)¹; la invocación de esta causal, importa que la parte recurrente debe precisar cuál es la norma indebidamente aplicada, el por qué considera que esta no corresponde a los hechos analizados, y cuál es la que debió aplicarse a los hechos objeto del proceso.

El citado Decreto Legislativo, fue publicado el veintiocho de junio de dos mil ocho, y dispone lo siguiente:

"Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública

(...)"

Su reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, publicado el veinticinco de noviembre de dos mil ocho.

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan. *Apuntes para un Estudio sobre El Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano*. En Revista Peruana de Derecho Procesal N° 1, Lima-Perú, Setiembre 1997, p. 31.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
SOCIAL TRANSITORIA

Quinto.- En el presente caso está acreditado con las boletas de pago que corren de fojas tres a diecisiete, con los contratos administrativos de servicios - CAS que corren de fojas dieciocho a veintinueve y demás medios probatorios; que la demandante laboró desde abril de dos mil doce al treinta de setiembre de dos mil trece, habiendo ocupado el cargo de obrera de limpieza pública en la Unidad Operativa de Limpieza Pública, Parques y Jardines.

Si bien es cierto, desde su fecha de ingreso hasta el término de la relación laboral fue contratada bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; también es cierto, que conforme el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Sexto.- Cabe anotar, que si bien el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional, resulta aplicable a todas las entidades de la Administración Pública, conforme lo dispone el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, con excepción de las empresas del Estado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al existir una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación se debe aplicar esta norma.

La entidad demandada no tiene facultades para cambiar o modificar el régimen laboral impuesto por ley, por lo que la demandante no podía ser contratada por locación de servicios, contratos administrativos de servicios u otro régimen laboral especial, sino solo bajo el régimen que regula el Decreto Legislativo N° 728; resolver en contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15100-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

respecto al régimen laboral de los obreros municipales; por los argumentos antes expuestos esta causal deviene en **fundada**.

Sétimo.- Esta Sala Suprema en reiterada y uniforme jurisprudencia, tal como la recaída en la Casación Laboral N° 2160-2014-Cajamarca de fecha diez de noviembre de dos mil quince, ha establecido que los que realizan labores que corresponden a un obrero, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Octavo.- En cuanto a la *infracción normativa por aplicación indebida de la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 29849*, debemos señalar que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERA. La eliminación del Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la

implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil. Para tal efecto, en las leyes anuales de presupuesto del sector público se establecerán los porcentajes de ingreso para el nuevo Régimen del Servicio Civil.

(...)


Esta Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, fue publicada el seis de abril de dos mil doce.

Noveno.- Sobre esta causal, cabe anotar que no es materia de controversia la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 ni la implementación del Régimen del Servicio Civil, sino la reposición de la demandante; razón por la que esta causal deviene en **infundada**.

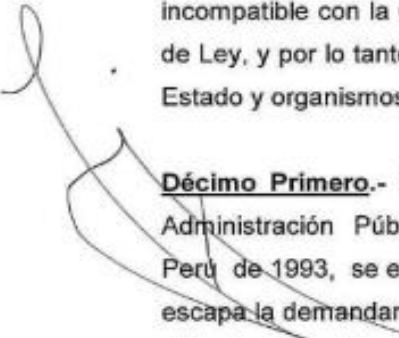
ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15100-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**




Décimo.- Que, el Tribunal Constitucional ha emitido Sentencia de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, en la cual establece que los obreros municipales se encuentran comprendidos en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, por lo que a la demandante le corresponderá acogerse a dicho sistema en la época en que el mismo se empiece a aplicar en la Municipalidad Provincial de Espinar, sin que esta Sentencia sea obstáculo para ello, pues, las Sentencias de inconstitucionalidad tienen la fuerza de una Ley al declarar incompatible con la Constitución Política del Perú una norma legal de jerarquía de Ley, y por lo tanto son de obligatorio cumplimiento por todos los poderes del Estado y organismos públicos.




Décimo Primero.- En consecuencia, todos los trabajadores ingresados a la Administración Pública durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1993, se encuentran sujetos a la Ley N° 30057, excepción a la que no escapa la demandante, por lo que corresponde se le aplique esta norma a partir de la incorporación de su entidad al régimen de la Ley N° 30057.

Por estas consideraciones:

FALLO:



Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Juana Bautista Rodríguez Choquemaque**, mediante escrito presentado con fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y cinco; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de octubre dos mil catorce, que corre en fojas ciento setenta y siete; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento catorce, que declaró fundada la demanda; la **MODIFICARON** en el sentido de que una vez implementada la Ley N° 30057 en la entidad demandada será de aplicación a la



ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15100-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**


trabajadora accionante; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Municipalidad Provincial de Espinar**, sobre reposición y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

L. Ch. 


ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO

ANEXO 19

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

SUMILLA.- El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios.

Lima, veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis.

VISTA; la causa número siete mil novecientos cuarenta y cinco, guion dos mil catorce, guion **CUSCO**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Pablo Huilca Uturuncu**, mediante escrito de fecha trece de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha treinta de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, que declaró **fundada** la demanda; **reformandola** la declaró improcedente, en el proceso seguido contra la **Municipalidad Distrital de San Sebastian**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha diecinueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y seis del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales de infracción normativa: a) **inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728**; b) **aplicación indebida del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057**; y, c) **inobservancia del artículo 3° Capítulo II del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.**

ANA MARI NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
NACIONAL
PROCESOS CASACION Y RECURSOS DE CASACION

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas sesenta y cuatro a setenta y cuatro, corre la demanda interpuesta por Juan Pablo Huilca Uturuncu contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián; en la que postuló como única pretensión, su reposición en su mismo cargo y área laboral por haber sido pasible de un despido incausado.

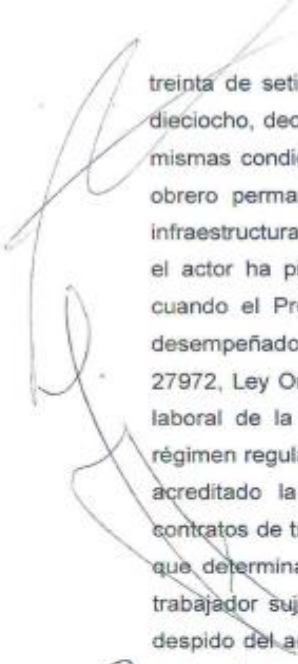
El demandante sustenta como argumentos fácticos de su demanda: i) que, ingresó a trabajar para la demandada en el mes de abril de dos mil doce como trabajador obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías y que pese a sus labores desempeñadas se le ha ido pagando mediante boletas de pago donde indebidamente se consigna condición CAS, igualmente en las mismas boletas se tiene mencionada la categoría como trabajador de mantenimiento de infraestructura, así como el cargo de operario; ii) el siete de enero de dos mil trece, fue despedido incausadamente, sin permitirle el ingreso a su centro de trabajo por lo que se dirigió a la Policía Nacional del Perú a fin de solicitar una constatación policial, la que realizó el PNP SO2 Joseph Benavente Villalba, quien se constituyó al campamento donde se encuentra instalada la Unidad de Mantenimiento de Vías, comunicándose con el Ingeniero residente, Alberto Taco Curasi, el cual precisa que el despido fue por orden del Alcalde; iii) finalmente, señala que se ha producido en su contra un despido incausado, al no obrar causa justa de despido, ni procedimiento de despido alguno, *máxime* si durante su relación laboral no ha suscrito contrato de trabajo por más de tres meses, existiendo en realidad un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

b) Sentencia de primera instancia: El juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, a través de la Sentencia expedida con fecha


ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**



treinta de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del actor en las mismas condiciones y categoría anterior a la fecha del despido, es decir, como obrero permanente en el área de mantenimiento de vías de la gerencia de infraestructura o en uno de similar condición; al considerar que: i) se acredita que el actor ha prestado servicios en obras, en la categoría de obrero, más aún, cuando el Procurador Público no ha negado el hecho que el actor se haya desempeñado como personal obrero, y siendo que el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ubica al personal obrero en el régimen laboral de la actividad privada, concluye que el actor se encuentra sujeto al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728; ii) la parte demandada no ha acreditado la relación contractual con el actor mediante la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad o de plazo determinado; razones por las que determina que la única condición que le corresponde al actor es la de un trabajador sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que el despido del actor constituye un despido incausado, debiendo ser repuesto en su centro de trabajo, en el cargo que venía desempeñando antes de que se produzca su despido o uno similar.



c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, en virtud a la apelación planteada por la entidad empleadora, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, exponiendo como razones de su decisión, que si bien es cierto que el actor no ha suscrito el contrato administrativo de servicios (CAS), conforme ha sido reconocido por la parte demandada en su escrito de contestación; sin embargo, de las planillas de contrato administrativo de servicios (CAS), se aprecia como régimen laboral CAS y de las boletas de pago, se tiene como condición del trabajador "CAS", es decir que el régimen laboral al que pertenece el actor es el Contrato Administrativo de Servicios y el incumplimiento del procedimiento para



ANA MARIA HUAPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

dicha contratación como la suscripción del contrato, constituye una falta administrativa; en ese sentido, determina que si la pretensión demandada es la reposición como obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de Infraestructura de la demandada, se encuentra sujeto a un régimen laboral de la actividad pública, por lo que resulta improcedente la demanda.

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha trece de junio de dos mil catorce; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en: **a) infracción normativa por inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; b) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057; y, c) inobservancia del artículo 3° Capítulo II del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.**

Cuarto: Régimen laboral de los obreros municipales.

Antes de emitir pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar el tema del Régimen Laboral de los obreros municipales, tal como lo hace a continuación:

ANA MARÍA MURARI SALDIVAR
SECRETARÍA
SEGUNDA SALA DE ENFOQUE
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

1. Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales.

Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, 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, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, deroga la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2. Pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Para el caso de autos, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: *"(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores."* Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: *"El criterio señalado en el*

ANÁ MARÍA MAUFARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial.". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "(...) que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales".

Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que al incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

3. II Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral.

Además, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial". (subrayado es agregado)

ANA MARIA MALPARISALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

4. Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 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.

Quinto: Solución al caso concreto.

Analizando el caso concreto, se puede concluir que el trabajador recurrente solo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, Municipalidad Distrital de San Sebastián, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado"; por tal motivo solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió; en consecuencia, la causal denunciada en el **literal a)** deviene en **fundada**.

Sexto: En cuanto a las causales denunciadas en los **literales b) y c)**, se debe indicar que habiéndose determinado en el numeral 4) del considerando cuarto, que los obreros municipales no pueden ser contratados por el régimen especial

ANA MARIA NAIPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

de contratación administrativa de servicios (CAS), ambas causales devienen en **infundadas**.

Séptimo: Estando a lo expuesto precedentemente, se puede concluir que se ha demostrado el despido incausado del actor, por lo que corresponde que el demandante sea repuesto en su mismo puesto de trabajo en calidad de obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de San Sebastián o en un cargo de similar nivel o categoría.

Octavo: Doctrina jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el numeral 4) del considerando cuarto constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Los jueces que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.

Por estas consideraciones:

RESOLVIERON:

1. Declarar: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Pablo Huilca Usturuncu**, mediante escrito de fecha trece de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos.
2. En consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia, que declaró **fundada** la demanda; **reformándola** la declaró improcedente; y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la Sentencia apelada

ANA MARIA MAQUIÑE SALDIVAR
SECRETARIA
236 SALLEZURCO
WASHINGTÓN - MARZO 2015

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

contenida en la resolución de fecha treinta de siembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, que declaró **fundada** la demanda.

3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el numeral 4) del considerando cuarto de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
4. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página web del Poder Judicial.
5. **REMITIR** copia de la presente Sentencia a los Presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial.
6. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a la parte demandante, **Juan Pablo Huilca Uturuncu** y a la parte demandada, **Municipalidad Distrital de San Sebastián**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

JRC


MARÍA INÉS SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

ANEXO 20



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018 LIMA ESTE Desnaturalización de contratos y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El cargo de limpieza pública, corresponde a la labor que realiza un obrero en una Municipalidad, por lo que debe estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Lima, diecisiete de septiembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número siete mil cuatrocientos cinco, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de La Molina**, mediante escrito presentado el trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos seis a doscientos diez, contra la **Sentencia de Vista** del veintisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres, **en cuanto confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintitrés mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, **que declaró fundada la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Jorge Cerna Talaverano, sobre desnaturalización de contratos y otros.**

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha once de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y cuatro a setenta y ocho del cuaderno formado, por las causales de: **i) infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades**; y, **ii) Apartamiento del precedente vinculante recaído en el**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

expediente número 05057-2013-PA/TC-JUNÍN, emitido por el Tribunal Constitucional, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento diecisiete a ciento veintiséis, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento treinta y uno y ciento treinta y dos, el accionante pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios e invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada, por el período comprendido desde el tres de enero de dos mil seis hasta la actualidad, y, en consecuencia, se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728. Asimismo, se ordene a la demandada cumpla con inscribir al demandante en el libro de planillas de obreros estables en la actividad de obrero notificador a cargo de la Sub-Gerencia de Gestión Documentaria y Atención, desde su fecha de ingreso hasta el cese, más costos y costas del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, declaró fundada la demanda y reconoció la existencia de una relación laboral entre las partes bajo las normas del régimen privado, producto de la desnaturalización de la relación civil, apreciando que el actor desempeñó el cargo de limpieza pública y que prestó servicios de naturaleza permanente que obedecen a una necesidad en el ejercicio habitual de las funciones de la Municipalidad demandada. Asimismo, se declaró la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos, pues de los aludidos Contratos se verifica que previa a su suscripción el locador de servicios tenía en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La primera causal declarada procedente está referida a la **infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades**, disposición que regula lo siguiente:

“Artículo 37.- Régimen Laboral

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Como se verifica del recurso de casación, en específico de la causal declarada procedente y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si resulta o no aplicable lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, por ostentar -según el demandante- la condición de obrero municipal, para efectos de decidir si corresponde declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Respecto al régimen laboral de los obreros municipales

Quinto: El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, 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 número 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley número 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sobre el particular, es pertinente expresar que esta Sala Suprema mediante Casación número 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis, estableció como criterio jurisprudencial, en el numeral cuarto del considerando cuarto, que la interpretación del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, es la siguiente:

“Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 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”.

En atención a lo expuesto, no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues desde la modificación del artículo 52° de la Ley número 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratos bajo un régimen distinto, como la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), de conformidad con el criterio jurisprudencial citado en el párrafo anterior, o bajo contratos de naturaleza civil.

Sobre la causal referida al precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC

Sexto: Esta Sala Suprema mediante Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, estableció también como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia, siendo entre otros:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

" (...)

d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (...)"

Séptimo: El criterio antes expresado ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 06681-2013-PA/TC de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, al esclarecer la aplicación del precedente vinculante contenido en la referida Sentencia número 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, en el caso de los obreros municipales, señalando en el fundamento 11 lo siguiente:

"(...) es claro que el 'precedente Huatuco' solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)" (resaltado nuestro).

El máximo intérprete de la Carta Fundamental señaló asimismo en el Fundamento 13 de la indicada sentencia lo siguiente:

"En este sentido, y sobre la base de lo anotado (...) este Tribunal considera conveniente explicar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que,

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (...)

*(b) Debe pedirse la **reposición** en una plaza que forma parte de la **carrera administrativa** (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un **concurso público de méritos** (b.2) y que además se encuentre **vacante** (b.3) y **presupuestada** (b.4)".*

Concluyendo en el Fundamento 15:

"Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa".

Octavo: De lo anotado se verifica que se encuentran excluidos de los alcances del precedente vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, los obreros municipales, situación de hecho que no debe interpretarse en el sentido que se encuentran incluidos en dicha excepción otros obreros de la administración pública, desde que el criterio antes citado es claro en determinar que no alcanza el precedente a los obreros municipales, razonamiento que es concordante con el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el referido Expediente número 06681-2013-PA/TC. Además, dicha excepción se encuentra justificada por la naturaleza del servicio brindado como obrero municipal, pudiendo solo ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y en ningún caso bajo otro régimen, pues de lo contrario se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.



**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Solución al caso concreto

Noveno: De la revisión del expediente se verifica que el actor prestó servicios para la Municipalidad demandada a partir del tres de enero de dos mil seis bajo Contratos de Locación de Servicios, para desempeñar funciones de obrero en el área de limpieza pública, advirtiéndose además que el cargo de obrero de limpieza pública no ha sido negado por la parte demandada en el decurso del proceso. Posteriormente, el demandante suscribió Contratos Administrativos de Servicios, conforme se aprecia de los contratos que corren de fojas diez a cincuenta y nueve.

Décimo: A partir de ello, queda establecido que el accionante prestó servicios a la Municipalidad Distrital de La Molina en forma continua, iniciando su prestación de servicios como obrero de limpieza pública; sin embargo, dicha contratación estuvo encubierta bajo un contrato civil, como es la Locación de Servicios, contrato que ha sido objeto de desnaturalización, análisis se ha efectuado y corroborado por el Juez de primera instancia y el Colegiado Superior, frente a lo cual nos encontramos ante una labor que es permanente y propia de la actividad de la demandada, como es la limpieza pública, motivo por el cual al haberse producido la desnaturalización de tal modalidad de contratación, los Contratos Administrativos de Servicios devienen en ineficaces, desde que no podría desmejorarse su condición laboral, en cuanto ha sido considerado un trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Décimo Primero: Siendo así y estando a lo razonado en los considerandos que preceden, este Tribunal Supremo concluye que el demandante al desempeñar el cargo de limpieza pública debe ser considerado como personal obrero de la Municipalidad demandada, comprendido en el régimen laboral de la actividad privada desde la fecha de su ingreso, conforme al artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, al haber superado además el tiempo de prueba de tres meses, previsto en el artículo 10° del Texto

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se colige la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso, conforme lo han determinado las instancias de mérito.

Décimo Segundo: Asimismo, la ganada condición de obrero municipal por desnaturalización de la Locación de Servicios e ineficacia de la Contratación Administrativa de Servicios, permite excluir al actor de la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PATC, razón por la que no se encuentra acreditado el supuesto invocado por la recurrente.

Décimo Tercero: De acuerdo a lo expuesto el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ni en apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PATC deviniendo las causales invocadas en **infundadas**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de la Molina**, mediante escrito presentado el trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos seis a doscientos diez; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 7405-2018
LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Jorge Cerna Talaverano**, sobre **desnaturalización de contratos y otros**; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo **Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amha0/...