

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES Y
LOS CONTRATOS CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANTA AÑO 2021**

AUTOR:

Bach. NEYRA SINCHITULLO, ROY

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

DR. VEGAS GALLO, EDWIN AGUSTIN

ORCID: [0000-0002-2566-0115](https://orcid.org/0000-0002-2566-0115)

DNI: [02771235](https://repositorio.dni.gob.pe/ver/DNI/02771235)

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis seres queridos por su amor incondicional, a mis queridos hermanos, esposa e hijos quienes son mi inspiración continua y fortaleza para lograr cada uno de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la contribución de los profesionales de esta casa superior de estudios, quienes con su amplia experiencia coadyuvaron ala culminación de mi tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador, teniendo en consideración el trabajo de tesis cualitativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, el presente compendio de investigación para lograr el título profesional de abogado, se establece seis capítulos.

El Capítulo I desarrolla la parte introductiva que a su vez abarca los sub temas encabezados por la descripción de la realidad problemática luego continúa con el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, variables, dimensiones e indicadores, justificación del estudio, antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y, definición de términos básicos.

El Capítulo II método sistematiza la metodología utilizada para alcanzar los objetivos de la investigación, donde se explica el tipo y el diseño de investigación, además el escenario de estudio, técnicas para recolección de información, validez del instrumento cualitativo, procesamiento y análisis de la información, así como los aspectos éticos.

En el Capítulo III resultados, se abarca la presentación sistemática de los resultados cualitativos en donde se sistematiza todo el instrumental documentario cotejado; seguidamente el Capítulo IV discusión, contiene el debate sostenido sobre los resultados hallados con otros resultados y la teoría existente.

El Capítulo V conclusiones señala las conclusiones a las que el investigador arribó luego de pasar preclusivamente por las etapas de la presente investigación; finalmente, el Capítulo recomendaciones, contiene las sugerencias que se han construido como consecuencia del estudio realizado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
PRESENTACIÓN.....	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	5
RESUMEN	7
CAPÍTULO I.....	9
INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Planteamiento del Problema	9
1.2.1. Problema Principal	10
1.2.2. Problemas Específicos	10
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos Específicos	10
1.4. Variables	10
1.4.2. Variable dependiente	11
1.4.3. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	11
1.5. Justificación del estudio.....	13
1.5.1. La justificación teórica	13
1.5.2. La justificación práctica	13
1.5.3. La justificación metodológica.....	13
1.6. Trabajos Previos	14
1.7. Bases Teóricas	16
1.7.1. Concepto de Trabajo	16
1.7.2. Derecho al Trabajo y su tratamiento jurisprudencial	18
1.7.3. Regímenes laborales en el Perú.....	19
1.7.4. Régimen laboral de los obreros municipales	30
1.8. Definición de términos Básicos	34

CAPÍTULO II	35
METODOLOGÍA.....	35
<i>2.1. Tipo de investigación.....</i>	<i>35</i>
<i>2.2. diseño de investigación</i>	<i>36</i>
<i>2.1. Escenario de estudio</i>	<i>36</i>
<i>2.2. Técnicas para recolección de información.....</i>	<i>36</i>
<i>2.2.1. Técnicas de recolección de datos.....</i>	<i>36</i>
<i>2.2.2. Instrumentos de recolección de datos</i>	<i>37</i>
<i>2.3. Validez del instrumento cualitativo</i>	<i>38</i>
<i>2.4. Procesamiento y análisis de la información</i>	<i>39</i>
<i>2.5. Aspectos éticos.....</i>	<i>39</i>
CAPÍTULO III.....	41
RESULTADOS	41
<i>3.1.- Análisis de los resultados.....</i>	<i>41</i>
CAPÍTULO IV	44
DISCUSIÓN	44
CAPÍTULO V	47
CONCLUSIONES	47
CAPÍTULO VI.....	48
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	51
<i>Anexo 1: Matriz de consistencia.....</i>	<i>52</i>
<i>Anexo 2: Instrumentos</i>	<i>53</i>
<i>INSTRUMENTO N° 01</i>	<i>53</i>
<i>Anexo 3: Evidencia de similitud digital.....</i>	<i>60</i>
<i>Anexo 4: Autorización de publicación en repositorio</i>	<i>66</i>
<i>Anexo 5: Expediente.....</i>	<i>67</i>

RESUMEN

La investigación que a continuación se desarrolla es un estudio pormenorizado del régimen laboral al cual pertenecen los trabajadores obreros municipales de la Municipalidad provincial de Huanta, quienes realizan trabajos de carácter manual, es decir labores que no implican de ninguna manera esfuerzo intelectual, dado que los trabajos pertenecen a áreas donde la Municipalidad provincial de Huanta brinda servicios a la población de su jurisdicción específicamente el mantenimiento de áreas verdes, recojo de residuos sólidos, limpieza de parques y jardines, etc.

Es así que se ha convenido realizar un estudio para determinar qué relación existe el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, asimismo se ha visto por conveniente que ese análisis sea sobre la base de los contratos celebrados por la referida entidad municipal en el año 2021; con la intención de abordar el tema a profundidad se ha establecido como objetivos específicos determinar qué relación existe entre el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021; asimismo determinar qué relación existe entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los contratos administrativos de servicios – CAS, en la municipalidad provincial de Huanta, año 2021.

Luego de haber efectuado y analizado los Contratos Administrativos de Servicios de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta correspondiente al año 2021, se ha podido evidenciar que estos contratos son inválidos ante el ordenamiento jurídico peruano, toda vez que el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades establece que dichos obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su régimen laboral está enmarcado dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Palabras clave: Obreros Municipales, Régimen laboral, Contrato administrativo de servicios.

ABSTRACT

The investigation that follows is a detailed study of the labor regime to which the municipal workers of the Provincial Municipality of Huanta belong, who perform manual work, that is, tasks that do not involve intellectual effort in any way, since the workers The works belong to areas where the Provincial Municipality of Huanta provides services to the population of its jurisdiction, specifically the maintenance of green areas, solid waste collection, cleaning of parks and gardens, etc.

Thus, it has been agreed to carry out a study to determine what relationship exists between the labor regime of municipal workers and the Administrative Contracts of Services - CAS, in the Provincial Municipality of Huanta. of the contracts entered into by the aforementioned municipal entity in the year 2021; With the intention of addressing the issue in depth, specific objectives have been established to determine what relationship exists between Article 37 of the Organic Law of Municipalities and the Administrative Contracts of Services - CAS of municipal workers, in the Provincial Municipality of Huanta, year 2021; also determine what relationship exists between manual work performed by municipal workers and administrative service contracts - CAS, in the provincial municipality of huanta, year 2021.

After having carried out and analyzed the Administrative Contracts of Services of municipal workers, in the Provincial Municipality of Huanta corresponding to the year 2021, it has been possible to show that these contracts are invalid before the Peruvian legal system, since Article 37 of the Law number 27972, Organic Law of Municipalities establishes that said municipal workers are public servants subject to the labor regime of private activity, and their labor regime is framed within the scope of Legislative Decree number 728, recognizing the rights and benefits inherent to said regime .

Keywords: Municipal Workers, Labor Regime, Administrative Service Contract.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los regímenes laborales en el Perú, han sido siempre una incertidumbre por algunas malas prácticas de los funcionarios competentes para la contratación estatal de los trabajadores que desempeñan funciones en la administración pública, tal es así que en reiteradas ocasiones se verifica que a los trabajadores que realizan labores de naturaleza permanente se les contrata bajo la naturaleza contractual de la Locación de servicios, que son contratos civiles no acordes para la naturaleza laboral de un trabajador de la administración pública.

Lo mismo ocurre con la contratación de los obreros municipales; vemos que en la actualidad los obreros municipales son sometidos a concursos públicos donde compiten rindiendo exámenes de conocimiento para lograr un puesto de trabajo, ello se evidencia en la Municipalidad Provincial de Huanta, entidad edil en el cual se ha requerido en reiteradas oportunidades prestación de labores para trabajos de mantenimiento de áreas verdes, recojo de residuos sólidos, trabajos de guardianería y otros. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema en sendos pronunciamientos ha referido que la naturaleza de las labores que realizan los obreros municipales corresponde a trabajo manuales y no intelectuales, de manera que su contratación debe obedecer a esa naturaleza de prestación laboral, ello se condice con lo manifestado por el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que establece que los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su régimen laboral está enmarcado dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 728, régimen laboral acorde a la naturaleza de las labores que realizan.

1.2. Planteamiento del Problema

De acuerdo a lo explicado en la realidad problemática se ha planteado el problema central de investigación con la siguiente interrogante:

1.2.1. Problema Principal

¿Qué relación existe entre el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – ¿CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021?,

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – ¿CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021? y

PE2: ¿Qué relación existe entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los contratos administrativos de servicios – ¿CAS, en la municipalidad provincial de Huanta, año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar qué relación existe el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar qué relación existe entre el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021.

OE2: Determinar qué relación existe entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021.

1.4. Variables

1.4.1. variable independiente *Obreros Municipales*

Conceptualizados en la presente investigación como servidores que laboran para una entidad pública-Municipalidad, que realizan trabajos manuales, a quienes se les viene contratando en la Municipalidad Provincial de Huanta mediante el contrato administrativo de servicios, a pesar que la Ley Orgánica de Municipalidades exige que sean contratados bajo los alcances del Decreto legislativo N° 728°.

1.4.2. Variable dependiente

Contratos Administrativos de Servicios – CAS

Conceptualizado en la presente investigación como un Régimen Laboral Especial de naturaleza temporal y le es aplicable a los servidores públicos que laboran en las entidades del Estado Peruano, regulado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057.

1.4.3. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

- Categorías.

- Trabajo
- Derecho al Trabajo
- Regímenes laborales en el Perú

- Subcategorías (*apriorísticas*).

- Régimen Laboral Público
- El personal designado en cargos de confianza
- Servicio Público de carrera administrativa
- Servidor público contratado para servicios temporales
- Régimen laboral del Sector Privado
- De duración indeterminada
- Sujeto a modalidad
- Regímenes laborales especiales
- Regímenes Especiales Privados
- Regímenes Especiales Públicos

- Régimen laboral especial CAS
- Régimen laboral de los obreros municipales
- Invalidez de los contratos administrativos en obreros municipales

Tabla 1.*Categorías*

Categorías	Subcategorías apriorísticas
Trabajo	- Conceptos
Derecho al Trabajo	- Tratamiento jurisprudencial
	- Régimen Laboral Público
	- El personal designado en cargos de confianza
	- Servicio Público de carrera administrativa
Regímenes laborales en el Perú	- Servidor público contratado para servicios temporales
	- Régimen laboral del Sector Privado
	- De duración indeterminada
	- Sujeto a modalidad
	- Regímenes laborales especiales
	- Regímenes Especiales Privados
	- Regímenes Especiales Públicos
	- Régimen laboral especial CAS
	- Régimen laboral de los obreros municipales

1.5. Justificación del estudio

La justificación del desarrollo del presente trabajo de investigación, es conocer si la naturaleza contractual de los contratos administrativos de servicios de los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de Huanta se condice, con las normas que regulan la prestación laboral de los obreros municipales y están acordes con la legislación y la jurisprudencia relacionadas al caso en particular

1.5.1. La justificación teórica

Fue de relevante importancia, porque como ya se ha explicado en los rubros precedentes existe un problema social complejo, al someter a los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de Huanta a trabajos manuales haciéndoles suscribir contratos acordes con trabajos intelectuales.

1.5.2. La justificación práctica

De esta investigación, permite conocer el problema jurídico en el que se encuentran los obreros municipales cuando celebran contratos de trabajo con la Municipalidad Provincial de Huanta, resulta que cuando se judicializa esa incertidumbre el órgano jurisdiccional con conocimiento de los presupuestos establecidos en la presente investigación y las herramientas legales invocadas, debería resolver invalidando los referidos contratos administrativos de servicios que no son acordes a la naturaleza de la prestación laboral que realizan los obreros municipales.

1.5.3. La justificación metodológica

La presente investigación aplicará el cotejo y análisis de sentencias expedidas en procesos laborales sobre invalidez de contratación administrativa de servicios en los obreros

municipales, de allí la importancia metodológica por que permitirá aportar al ámbito de la investigación procedimientos basados en el análisis cualitativo de resoluciones judiciales en el cual se abordan temas de la debida aplicación de normas como es el caso de la Ley Orgánica de Municipalidades, contrastarla con Casaciones de la Corte Suprema y con criterios doctrinarios que se pronuncian sobre el problema; en consecuencia resulta valioso el aporte de esta investigación para la cualificación de aplicación debida o inaplicación de normas de carácter imperativo

1.6. Trabajos Previos

Dentro de las investigaciones internacionales que permiten esclarecer el estudio realizado se tiene:

Castillo (2019) en su investigación sobre la vulneración de los derechos laborales de los miembros del sindicato de obreros municipales de la ciudad de Loja; en el GAD, para identificar los tipos de violaciones de los derechos laborales que comete del Sindicato de Obreros Municipales de Loja, a través del método investigativo analítico y descriptivo, tuvo como resultado que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja existe el quebrantamiento de los derechos laborales y particularmente en obreros que pertenecen a la mesadirectiva del Sindicato Único de Obreros Municipales.

Neira y Rojas (2015) en su investigación sobre los trabajadores asalariados dela administración municipal: su desregulación es una violación del orden público del trabajo en Chile, expone como objetivo general que demuestran que el actual estado de desregulación, en el que los trabajadores asalariados del gobierno de la ciudad, por opinión mayoritaria de nuestra jurisprudencia, vulnera el orden público, esto expresado específicamente en la asignación de derechos laborales básicos. y principios del derecho laboral, investigación que utiliza metodología estadística, dialéctica y argumentativa, establece como resultado esta generalización de la contratación genera

una serie de consecuencias propias de cada trabajador inmerso en este tipo de empleo precario, como la falta de estabilidad laboral, la falta de derechos de maternidad, el derecho a la compensación laboral habitual, etc

Dentro de los trabajos nacionales destacan:

Rojas (2021) en su trabajo investigativo sobre contratación de trabajadores obreros y violaciones de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018, teniendo como objetivo o identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017- 2018, utilizando el aspecto metodológico analítico y método descriptivo - comparativo, la investigación tuvo enfoque mixto, se obtuvo la conclusión que se vulneran los derechos laborales en la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 - 2018, como: estabilidad laboral y pago de beneficios sociales como licencia (30 días al año), tiempo de servicios compensatorios, aguinaldos, deducciones familiares, seguridad social y compensación.

Vargas (2015) en su investigación sobre la contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta, tuvo como objetivo determinar qué factores y hasta qué punto influyen en la referida contratación, siendo entre ellos; la política normativa laboral, que como sabemos en el país coexisten a la fecha 4 regímenes laborales; el factor presupuesta!, debido a que las Municipalidades en gran medida dependen de la generación de sus propios recursos, mediante el nivel de investigación descriptivo, habiendo llegado a las conclusiones que efectivamente la política normativa laboral cambiante -caso típico del CAS- influye en la contratación del obrero en dicho régimen laboral, que bajo la figura de la novación reemplazó a los contratos de Servicios No Personales, el factor presupuesta! influye de igual modo, debido a que para no generar mayor costo laboral simplemente se recurre a contratos donde otorgan menos derechos como el Decreto Legislativo N° 276, Locación de Servicios, luego la carencia de los documentos de gestión en materia de personal, es otro factor determinante, debido a que no puede determinarse la cantidad de obreros

que deben laborar en la entidad y a razón de ello asignar presupuesto, por último, se tiene el factor de nivel cognoscitivo de los derechos laborales de parte del obrero, ya que la gran mayoría cuenta con estudios inconclusos de nivel primario y secundario, y en otros casos, a pesar de saber sus derechos no exigen por temor a las represalias de parte del empleador.

Huiza (2019) en la investigación de la omisión de contratos en el régimen laboral 728 entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018, buscó conocer el régimen laboral 728 para los contratos de los trabajadores de: Limpieza, Jardinería y el proyecto de vida del servidor en la Municipalidad Provincial de Huancavelica hasta el año 2018. Metodológicamente, a través de una encuesta de nivel descriptivo se concluye que, de acuerdo al estudio y resultados obtuvo como conclusiones que según el estudio y de los resultados, Los trabajadores de saneamiento público y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica no se encuentran ocupados bajo el esquema 728, y por lo tanto no tiene seguro de Essalud, no tienen pago único, no están afiliados a ninguna pensión y no tienen beneficios; por lo tanto un limpiador y jardinero público no puede ser empleado bajo el esquema 728 si afecta su estabilidad laboral.

1.7. Bases Teóricas

1.7.1. Concepto de Trabajo

La definición del trabajo ha encontrado en los trabajos académicos una diversidad de variaciones, sin embargo, cumplo con precisar algunos de los cuales me parece tienen un contenido esencial para el presente trabajo de investigación; Rosas (2015) refiere que el trabajo consiste “en una actividad humana, generadora de diferentes formas de riqueza y producción, que conlleva por lo general a una retribución económica o en especies” (P. 11).

El máximo intérprete de la Constitución define el trabajo de la siguiente manera: El trabajo puede definirse como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo mental y físico, para producir algo útil. En este contexto, implica el acto del hombre, con todas sus

capacidades morales, intelectuales y físicas, encaminado a crear un buen producto, crear un servicio, etc. El trabajo no puede separarse de la persona misma. En cualquier actividad laboral, hay algo acerca de la persona que lo hace: las personas. a través de las obras siempre se muestran huellas humanas; es decir, una marca, marca o sello que caracteriza su manifestación (008-2005-PI/TC, Exp. N°, Fundamento 18).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH) (2017) finalmente refiere:

Proporcionar empleo significa que una o más personas dedican algún aspecto de su libertad y esfuerzos a transformar un campo real, a crear o producir bienes o proporcionar 'un servicio'. (p. 25)

Algunos juristas y legislaciones nos dan cuenta que el trabajo está estrictamente ligado a la dignidad de la persona; tal es así que se considera que el valor del trabajo proviene del valor del hombre que lo realiza; al respecto Rosas (2015) refiere que “el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social” (P. 14). Es así que consideramos al trabajo decente como un componente de la esencia de toda sociedad para el desarrollo del ser humano, es así que nuestra legislación obedece a esos criterios de inherencia del trabajo a la dignidad del ser humano.

Ya de una lectura integrada de los artículos 2° (inciso 15), 22°, 23° y 58° de la Constitución, advertimos que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo contiene los siguientes derechos:

1. El derecho a trabajar libremente, de conformidad a la ley (artículo 2, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o menospreciar la dignidad de los trabajadores (artículo 23).
3. Nadie está obligado a dar trabajo sin remuneración o sin su libre consentimiento

(artículo 23).

4. El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23).

5. Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58).

1.7.2. Derecho al Trabajo y su tratamiento jurisprudencial

El Derecho al trabajo es un concepto ampliamente abarcado por la jurisprudencia constitucional de tal suerte que existen sendos pronunciamientos del máximo intérprete de la Constitución:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (00263-2012-AA/TC, EXP N°, Fundamento 3.3.1)

La doble dimensión a que se refiere la jurisprudencia antes citada nos da cuenta que el Estado Peruano está en la obligación, a través de sus instancias administrativas y judiciales, preservar el derecho al trabajo desde la perspectiva de acceso libre al trabajo a través de la implementación de políticas públicas concretas de generación de puestos de trabajo acceso laboral a esos puestos, y por otro lado la protección frente al despido, mediante implementación también de políticas pública, pero ésta vez de manera legislativa, estableciendo prohibiciones expresas con medidas conminativas y eventualmente coercitivas.

Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU mediante su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948 establece algunos parámetros para los países adscritos en el cual se destaca la universalización del derecho humano al trabajo, plasmado fundamentalmente en su artículo 23 en referencia al 24. Artículo 23. (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libertad de elegir empleo, a condiciones justas y justas de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Establece sin lugar a interpretaciones de que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo y que todo aquel que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y que le asegure a él y a su familia una existencia digna de dignidad humana y que será complementada, en su caso, por cualquier otro medio de protección social, mencionó finalmente que toda persona tiene derecho a sindicarse y organizarse para proteger sus intereses.

1.7.3. Regímenes laborales en el Perú

La legislación laboral de nuestro país tiene algunos problemas en clasificar los regímenes laborales imperantes dada la cantidad de normas especiales que regulan cada una de ellas; siendo así consideramos que en nuestro país, se puede apreciar claramente dos clases de regímenes laborales: el régimen laboral del sector público y el régimen laboral del sector privado; su distinción se verifica desde el punto de vista del tipo de empleador tenga, es decir si la labor se presta a favor del Estado, a través de una institución pública, o si la labor se presta a favor de una empresa privada o persona jurídica de naturaleza privada.

Las normas que regulan los regímenes laborales público y privado comprenden aspectos puntuales para cada uno de estos ámbitos de trabajo. Es así que cuando estamos frente a los trabajadores o servidores del sector público, pues ellos se encuentran regulados

por la legislación del régimen laboral público que contiene el Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; sin embargo cuando nos encontramos frente a trabajadores del sector privado, la regulación de sus labores se encuentran plasmados en el Régimen laboral del Sector Privado que tiene como base normativa al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Entonces estamos frente a dos grandes regímenes labores cada uno de ellos con especial particularidad, sin perder la esencia del contenido constitucionalmente protegido para todo ámbito laboral a que se refiere la Carta Magna; Asimismo se debe precisar que en éstos últimos tiempos la distinción entre sector público y privado para la regulación laboral no ha sido uniforme dado que el Estado no ha ejercido la distinción de esos criterios de manera exclusiva ya que se observa que los trabajadores de algunas entidades estatales, como el caso del Poder Judicial, Ministerio Público, RENIEC, Indecopi, ONP, etc., se encuentran vinculados laboralmente a través de las normas que regulan el régimen laboral del sector privado.

Luego de esa gran distinción aún encontramos regímenes laborales especiales que su existencia obedece a diversos aspectos que se detallan en cada legislación que la regula, de modo que encontramos comentarios al respecto: “Los regímenes laborales especiales encuentran su justificación en ciertas causas objetivas que hacen necesario el tratamiento diferenciado, ya sea por las características del servicio, las características y situación del sector, entre otros” (Acevedo, 2010, pág. 224).

Luego de reconocer los regímenes laborales bien definidos, queda hacer mención a los regímenes laborales especiales, por ello se es imprescindible acudir a la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional: en su sentencia dictada en el proceso No. 0027-2006-PI, se pronunció sobre la validez del régimen agrario, en cuanto sostuvo que era posible determinar una serie de factores que pueden justificar la creación de regímenes especiales. En la oración anterior, el máximo intérprete de la Constitución, explicando el principio de la igualdad

adecuada, dijo que la Sección 103 de la Constitución establece que Solo por excepción es viable la creación de una regla especial, la que no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político, sino en la naturaleza o razón de los hechos, sucesos o acontecimientos que ameriten una regulación particular o no genérica. Es decir, una ley especial (...) se ampara en las específicas características, propiedades, exigencias o calidades de determinados asuntos no generales en el seno de la sociedad. Las leyes especiales hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia. Su denominación se ampara en lo sui géneris de su contenido y en su alejamiento de las reglas genéricas. En puridad, surgen por la necesidad de establecer regulaciones jurídicas esencialmente distintas a aquellas que contemplan las relaciones o situaciones indiferenciadas, comunes o genéricas (...). Dicho artículo constitucional es el título habilitante que permitiría la generación de normas especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, es decir, las circunstancias especiales, privativas y propias de una materia definida que requieren que el legislador legisle especialmente, a efectos [de] que la normativa cubra una realidad que, por sus especiales rasgos, requiere de un tratamiento diferenciado no discriminatorio. (Gonzales, 2013, pág. 23)

Enfatizamos lo expuesto en la referida la jurisprudencia constitucional en los comentarios del autor antes citado quien sostiene:

Que la determinación de regímenes especiales se debe a la especial naturaleza de las cosas que los distinguen del común denominador (de lo que sucede de forma regular o general); de esa manera, se ha autorizado legislativamente la creación de una serie de regímenes especiales laborales que en gran parte se sustentan en una necesidad promocional –tal es el caso del régimen mype– y otros que derivan de la propia naturaleza del servicio. (Gonzales, 2013, pág. 23)

Finalmente, Campos (2009) en una publicación efectúa una clasificación de los regímenes laborales especiales de la siguiente manera:

- (i) según la actividad o tamaño de la empresa, (ii) por la naturaleza del trabajo o servicio, y (iii) por las condiciones especiales del trabajador. La primera parte incluye los regímenes laborales que han sido regulados de manera especial

por pertenecer a una determinada actividad económica (construcción civil, agraria, minera, pesquera, educación, exportación no tradicional, portuario y educación); o por su tamaño, como es el caso de las mype (micro y pequeñas empresas). Este último régimen es el más utilizado y difundido porque sus costos laborales son mínimos. Ahora bien, respecto a estos regímenes es importante señalar que muchos de ellos tienen como característica común la obligación de los empleadores de otorgar una mayor protección en temas de seguridad y salud a sus trabajadores, por estar considerados como actividades riesgosas, a través de la contratación de un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), por ejemplo. También, los trabajadores pueden acceder tempranamente a una pensión de jubilación (anticipada), en actividades como la de construcción civil y minera, porque la duración de la relación laboral es más corta, pues están más expuestos a padecer enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. (...) los regímenes laborales en función de la naturaleza del trabajo o servicio. De esta manera, se desarrollan las obligaciones que debe cumplir un empleador que cuenta con trabajadores del hogar, los beneficios que debe reconocerse a los trabajadores médicos (enfermeras, obstetrices, dentistas, psicólogos, biólogos, etc.), según pertenezcan al régimen privado o público, los derechos que tienen los trabajadores que laboran a tiempo parcial, los que prestan servicios a domicilio, entre otros. Los regímenes que requieren un tratamiento laboral particular por presentar condiciones especiales. Así, tenemos a los permisos remunerados que deben otorgarse a las madres trabajadoras (hora de lactancia), a las formalidades que deben cumplirse para contratar a un trabajador adolescente, a las obligaciones que debe cumplir el empleador que cuenta con trabajadores discapacitados, los límites que deben respetarse para la contratación de trabajadores extranjeros (en cuanto al número de trabajadores y remuneraciones), a las medidas preventivas que deben adoptarse en el centro de trabajo si se cuenta con trabajadores con VIH/sida, entre otros. (pág. 5)

Consideramos en ésta parte del marco teórico no debe pasar por desapercibido una mención al Régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), pero que sus fundamentos jurídicos serán abarcados con amplitud más adelante.

1.7.3.1. Régimen Laboral Público.

se rige con carácter general por el decreto N° 276, sobre la base de la carrera administrativa y remuneración del sector público y de acuerdo a la normativa aplicable, Ordenanza N° 005-PCM-90 N° alta; en el que se define la carrera administrativa, definida por la citada norma como un conjunto de principios, normas y procedimientos que regulan los ingresos, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos, personas de distinta naturaleza estable, que presten servicios regulares en la Edición Administrativa

En el referido grupo hay dos categorías básicas:

a) El personal designado en cargos de confianza. Las personas designadas para los cargos de patronos. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto N° 276, los servidores públicos contratados y los servidores públicos que desempeñen cargos políticos o de confianza no se computan en la carrera administrativa, pero están comprendidos en las disposiciones de la citada ley en los artículos siguientes: los relacionados., entendemos, básicamente, a efectos de definir responsabilidades funcionales. Algunos autores como Valderrama (2014) aseveran que: “Las propias autoridades, los funcionarios públicos y los empleados de confianza no tienen pretensión en la realidad, son producto de elecciones y decisiones políticas que tratan”. (pág. 18).

b) Servicio Público de carrera administrativa. Se consideran servicios públicos administrativos y no empresariales cuando un ciudadano practica la prestación de servicios en los establecimientos del Estado durante la jornada laboral prevista por la ley, básicamente mediante la designación de una autoridad competente y cumple con los procedimientos legales respectivos. Los servicios que presta son de carácter permanente, es decir, realiza funciones inherentes a la naturaleza de los servicios que presta la entidad. Los funcionarios no comerciales están sirviendo a la Patria. De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto N°

276, el personal adscrito a la carrera administrativa son los colectivos auxiliares, técnicos y profesionales. Cabe señalar que las disposiciones del citado Decreto Legislativo establecen que el acceso a la carrera pública debe ser a través de un examen necesariamente.

c) *Servidor público contratado para servicios temporales.* Oficialmente contratados para servicios temporales. Las disposiciones del Decreto No. 276 estipulan que las entidades administrativas estatales sólo podrán contratar empleados para desempeñar funciones de carácter temporal o incidental. Esta contratación tendrá como objetivo

- Trabajar para un trabajo o actividad en particular
- Trabajar en proyectos de capital y proyectos especiales, independientemente de su duración

Eso es - Trabajo alternativo para los trabajadores permanentes que no puedan prestar el servicio, siempre que sea por tiempo determinado. Esta forma de contrato no implica necesariamente competencia y, al terminar, una relación contractual. Cabe señalar que los servicios prestados bajo esta condición no confieren ningún derecho de ningún tipo para fines administrativos no comerciales.

Subrayar la regla antes mencionada de que la celebración de este contrato, de carácter especial, no podrá exceder -incluidas las sucesivas renovaciones- del plazo de tres 3 años continuos

1.7.3.2. Régimen laboral del Sector Privado. El trabajo realizado por los trabajadores del sector privado se rige por las normas de propiedad privada, es decir, el Decreto Legislativo N° 728 y normas complementarias para dichos equipos. Con sujeción a estas normas, en toda prestación de servicios con remuneración y gratificaciones, salvo que se demuestre que existe un contrato de trabajo indefinido. Por excepción, los contratos podrán celebrarse por escrito para obras o servicios determinados o sujetos a condiciones o plazos en las circunstancias y con las condiciones establecidas por dicha ley. Los contratos a tiempo parcial también podrán celebrarse por escrito, sin limitación. En este sentido, consideramos en relación al aspecto contractual, un contrato de trabajo puede ser

a) Por tiempo indefinido. El tiempo fijo de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito. Existe la presunción de que en toda prestación de servicios que se retribuya a una persona física y tenga una relación de dependencia, existe un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

b) Sujeto a modalidad. Depende de los términos. El contrato de trabajo sigue la modalidad que puede ser: trabajo o servicio temporal, incidental y específico. Como se indicó anteriormente, en el sector público existen organizaciones de propiedad privada de los trabajadores del Estado, ya sea en forma general o parcial, como es el caso de los municipios, EsSalud, autoridades judiciales, ministerios públicos, RENIEC, etc. Se ha determinado que las condiciones para la existencia de una determinada relación laboral en el sector privado, como se mencionó anteriormente, son: prestación de servicios, remuneración y sumisión individual; sin embargo, la firma del contrato depende de las necesidades del empleador; en este sentido, los contratos individuales de trabajo pueden

celebrarse libremente por tiempo indefinido o de acuerdo con un formato, generalmente destinado a satisfacer las necesidades del mercado en el que compite el contrato de trabajo; Antes de acercarse a un contrato indefinido, se debe considerar un período de prueba de tres meses, luego de los cuales los trabajadores pueden gozar de protecciones contra el despido arbitrario, amparados en nuestra Carta Magna, para trabajadores calificados o de confianza y dirección personal, el período de prueba se establece en 06 meses y 01 año respectivamente.

1.7.3.3. Regímenes laborales especiales. Nuevamente, el Tribunal Constitucional (TC) adopta sus sentencias que tratan sobre el régimen comercial especial, a saber:

El ordenamiento jurídico peruano cuenta con al menos dos regímenes laborales generales, de los cuales se presentan claramente otros regímenes más específicos. (...). Además, en torno a estos dispositivos conviven regulaciones específicas para distintos sectores laborales, como las aplicables a los trabajadores de la micro y pequeña empresa (Ley N° 28015), trabajadores del sector agropecuario (Ley N°

27360), construcción, hogar, mineros, maestros, trabajadores portuarios, etc. (EXP. N° 00002-2010-PI/TC, Fundamento Jurídico 23-24)

Peralta (2017) en su tesis titulada Análisis jurídico de la igualdad de derechos en los regímenes laborales especiales para promover el empleo productivo en el Perú 2011-2016 clasificó varios regímenes especiales reconocidos en diversas leyes, bajo el siguiente detalle

1. Regímenes Especiales Privados

1.1. Según la Actividad Profesional

La especialización se basa en la naturaleza, condiciones específicas de tiempo y lugar o en la naturaleza del proceso productivos de las actividades profesionales que realiza el trabajador en cada uno de ellos. Por lo tanto, es legal que los trabajadores se beneficien de una protección diferente al programa general debido a la naturaleza de su trabajo y las distintas normas que regulan cada tipo de personal, el ámbito productivo en el que se desarrolla la actividad, la complejidad de determinar los factores de tiempo y lugar de trabajo.

En el Perú se encuentran disponibles los siguientes regímenes laborales:

- Régimen médico laboral: En el sector sanitario se puede distinguir cuatro regímenes especiales para los siguientes profesionales

- Médicos (D. Leg. 559 y su Reglamento, D.S. 024-2001 SA.).

- Cirujano dentista (Ley 27878 y su Reglamento).

- Obstetricias (Ley 27853 y Decreto supremo 008-2003-SA).

- Enfermeras (Ley 27669 y su Reglamento D.S. 004-2002 S.A.).

- Régimen Laboral de Periodistas: Regulado por Ley 24724, Decreto Supremo 001-88-TR.

- Régimen Laboral de personal de dirección y trabajadores de confianza

- Personal de dirección que ejerce el derecho de representación general del

empleador con otros empleados o un tercero, o que lo reemplaza, o que comparte con él las funciones de dirección y control, o sus actividades, y la extensión de su responsabilidad depende de los resultados de sus actividades comerciales.

- Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto directo con el empleador o con personal de supervisión, con acceso a secretos industriales, comercial o profesional y en general, la información tiene carácter reservado; tan bueno como también para aquellos cuyas opiniones o informes se presentan directamente al personal de gestión, ayudando a dar forma a las decisiones comerciales.

- Régimen laboral del Psicólogo: Ley 28369.
- Régimen Laboral de los Profesores
- Régimen Laboral de los diplomáticos,
- Régimen Laboral de los fiscales,
- Régimen Laboral de los gerentes públicos,
- Régimen Laboral de los militares y policías

1.2. Según la distinta naturaleza de las actividades empresariales o comerciales.

Hay una serie de trabajadores que se dedican a actividades similares, sin embargo, están enmarcados en diferentes regímenes y por lo tanto gozan de una protección desigual, simplemente por la diferente naturaleza de las actividades comerciales. La diferencia en la protección es que no se pueden imponer las mismas obligaciones a diferentes tipos de empleadores, que son específicos de la actividad.

En Perú, estos arreglos de trabajo se encuentran:

- Régimen laboral de los transportistas, carga y descarga manual: De acuerdo a lo establecido en la ley 27607
- Los portadores son los trabajadores por cuenta propia que, con su propio cuerpo, proporcionan los medios de transporte, equipos, efectos personales y demás bienes necesarios para las expediciones con fines turísticos, deportivos u otros.
- Régimen de trabajo familiar: Ajustado por las disposiciones

complementarias, transitorias, segundas y finales de la ley sobre productividad y competitividad del trabajo.

- Régimen laboral de trabajadores de Restaurantes y Hoteles: Quinta Modificación de la Ley D. 25988 versa sobre el empleo en establecimientos de alojamiento y/o venta de alimentos y bebidas

- Régimen laboral de los trabajadores Pesqueros: La Ley 27979 estableció un régimen de compensación semanal anulable para los trabajadores de la industria pesquera para consumo humano

1.3. Según la diferente naturaleza de las condiciones de los trabajadores.

Se basa en la necesidad de excluir a determinados sujetos, cuya edad y capacidad remanente les impedirá reincorporarse al mercado laboral. Por lo tanto, los trabajadores en esta situación, ya sean trabajadores por cuenta propia o autónomos, deben estar protegidos de la misma manera. La ayuda no debe prestarse bajo la nota de dependencia, sino con la dificultad real de encontrar otro trabajo. Diferencias en la protección de base: La razón de esta diferencia radica en las diferentes condiciones sociales de los sujetos protegidos y su objetivo es compensar económicamente a los trabajadores que prestan el servicio en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrentan para conseguir un puesto de trabajo por de su discapacidad. En el Perú existen las siguientes modalidades de trabajo:

- Régimen Laboral de los Trabajadores Extranjeros: Régimen de trabajo para trabajadores extranjeros: D. Leg 689 y su reglamento D.S. 01 -92-TR. y D.L. 855. La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de las operaciones privadas.

- Régimen Laboral de los Trabajadores Menores y Adolescentes: regulado por el Código de la Niñez y la Adolescencia, ley 27337, modificado por la ley 27571.

- Régimen laboral de la Madre Trabajadora: Disposiciones dispersas sobre el derecho al descanso antes y después del parto (Ley 26444), subsidio de lactancia (Ley 26790), licencia por lactancia (Ley 27240 y 27403), protege la salud de la mujer embarazada y de sus embriones y fetos (ley 28048 y reglamento D.S. 009-2004 -TR).

- Régimen laboral del discapacitado: **La modalidad de trabajo de las personas con discapacidad: ley general de las personas** con discapacidad (Ley 27050) y su **reglamento** D.S. 003-2000-PROMUDEH y **el** Registro de Empresas **Promotoras de Discapacidad** (D.S. 001-2003-TR)

- Régimen laboral del Lustrabotas: Ley 27475 y Reglamento D.S. 006-2002-TR.

- Régimen laboral de los trabajadores migrantes andinos: Resoluciones N° 545 y Resoluciones Ministeriales 279-2004-TR y 009-2006-TR.

- Régimen laboral del Aprendiz del SENATI: Dec. Ley 20151 y D.S. 012-74-IT/DS.

2. Regímenes Especiales Públicos

- Régimen Laboral de los diplomáticos,
- Régimen Laboral de los fiscales,
- Régimen Laboral de los gerentes públicos,
- Régimen Laboral de los militares y policías
- Régimen laboral de los Profesores Universitarios: Ley 23733.

1.7.3.4. Régimen laboral especial CAS. Éste régimen está regulado por el Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011- PCM–, además por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales. Se trata del régimen administrativo laboral especial de servicios del empleo público, con regulación normativa específica.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) establece que:

El régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS constituye un sistema abierto a un puesto determinado. Supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable. A partir del año 2010, adquiere su naturaleza laboral y, en 2012, mediante Ley 29849, se establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. Al ser un sistema de puestos, no existe la promoción o ascenso. No existen escalas remunerativas, por lo que las remuneraciones son negociadas contrato por contrato. (SERVIR, 2012, pág. iv)

El mencionado Decreto Legislativo N° 1057 establece que el CAS se aplica a todas las organizaciones públicas sujetas al Decreto Legislativo N° 276 y demás normas profesionales. administración especial; Asimismo, para las entidades estatales que apliquen el régimen laboral de las actividades privadas, salvo las empresas del Estado. Los contratos realizados en su ámbito se configuran como una modalidad especial de los contratos de trabajo público-privados, no independientes de las leyes de las bases de la carrera administrativa, ni siquiera sujetas al régimen laboral de las operaciones privadas, así como a otras normas. regular las carreras administrativas especiales. Cabe señalar que esta institución es transitoria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 2989, norma modificatoria del Decreto Legislativo N° 1057.

Respecto del acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

podemos señalar que, de acuerdo con sus disposiciones, se hace obligatorio a través de una licitación pública. el empleador que preste servicios que no sean autónomos más allá de lo dispuesto en el régimen señalado, incurrirá en error administrativo y, por tanto, responderá civilmente por los daños causados al Estado.

1.7.4. Régimen laboral de los obreros municipales

1.7.4.1. Tratamiento jurisprudencial. El régimen de trabajo de los agentes de la ciudad al servicio del Estado, mencionado por la Corte Suprema de Justicia de la República

en jurisprudencia separada, establece que el régimen se desarrolla tanto en la actividad pública como en la privada. Así es, la ley número 23853, ley de organismos de las ciudades, publicada el 9 de junio de 1984, expresaba explícitamente en la textualidad del artículo 52° que los trabajadores de las ciudades que sean servidores públicos deben cumplir con el régimen laboral de las actividades públicas; sin embargo, esta disposición ha sido modificada por una ley única número 27469, publicada el 1 de junio de 2001, que especifica que el régimen de trabajo será el de actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Ley Complementaria N° 27972, Ley Orgánica Comunal, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; pero, ha mantenido el régimen laboral de los trabajadores de la ciudad, que de acuerdo a su artículo 37° establece que son servidores públicos sujetos al régimen laboral de operaciones privadas, esto entra dentro del alcance del Decreto que establece el 728, reconociendo sus derechos e intereses inherentes en dicho régimen.

La Corte Suprema en fecha 29 de septiembre de 2016 establecer como criterio jurisprudencial:

La interpretación del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, es la siguiente: “Los trabajadores en calidad de empleados de la ciudad están sujetos al régimen laboral de actividad privada regido por el texto imperativo único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Laboral y Competencia de la Capacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que no pueden en ningún caso ser contratados bajo el régimen especial de los contratos de servicios administrativos”, antes mencionado, nada hay de incierto sobre el régimen de trabajo de los trabajadores de la ciudad, ya que a partir de la reforma del artículo 52 de la ley número 23853, una norma fue posteriormente derogada por la ley número 27972, ley de agencia de los municipios, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no pueden ser contratados bajo otro régimen, como Contratos de Servicios Administrativos (CAS), siguiendo el precedente citado en el párrafo anterior, ni bajo contratos civiles. (Casación N° 7945-2014- Cusco, fundamento jurídico 4)

: En los primeros casos, existe incertidumbre sobre la aplicabilidad de los criterios de jurisprudencia constitucional vinculante publicados en el expediente número 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Huatuco, según los cuales los servidores públicos deben ser protegidos contra el despido, sólo si han participado en la forma prevista en la ley sobre la base de carreras administrativas, es decir, por concurso abierto; sin embargo, la referida jurisprudencia establece la séptima:

Esta Sala Suprema, mediante los recursos de apelación números 8347-2014 -DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de 15 de diciembre de 2015 y 17 de marzo de 2016, establece como principios jurídicos vinculantes a la sentencia dictada en el expediente número 05057-2013. -PA/TC, establece en qué casos no procede la sentencia, entre otros casos: "(...) d) Cuando los trabajadores de la ciudad estén sujetos a empleo privado (...)". Asimismo, en la Octava Fundación, se refiere a

El referido criterio fue aprobado por la Corte Constitucional en sentencia N° 06681-2013-PA/TC de fecha 23 de junio de 2013, aclarando la aplicación del precedente vinculante establecido en la sentencia N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, en el caso de los trabajadores de la ciudad, reportados en 11 plataformas, 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)”. (Casación N° 7945-2014-Cusco)

De lo dicho por el Tribunal Supremo, cabe señalar que los trabajadores de la ciudad

no se encuentran dentro del ámbito del precedente vinculante núm. debe entenderse en el sentido de que incluyen, con la salvedad señalada, a otros funcionarios públicos, ya que el criterio antes mencionado Es claro determinar que el precedente no alcanza a los trabajadores de la ciudad, la razón es consistente con la sentencia de la Corte Constitucional en el expediente N° 06681-2013 –PA/TC antes mencionado.

1.7.4.2. Invalidez de los contratos administrativos en obreros municipales. Se debe tener en cuenta que el Decreto Legislativo 1057 que regula el Contrato Administrativo no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS), es así que es posible acudir a otras normas extralaborales para su tratamiento judicial, por ello en el expediente N° 0155-2020-0-0501-JR-LA-01 tramitado ante el Juzgado de Trabajo Supra-provincial del Módulo Corporativo Laboral - Sede Ayacucho, se ha expedido sentencia en el cual el magistrado ha establecido:

Sin embargo, es posible aplicar el marco legal para la nulidad de un contrato desde la teoría general del derecho y el derecho civil; porque en el lugar de trabajo, la relación laboral se establece mediante un contrato de trabajo; Sin embargo, en el derecho laboral peruano, estas relaciones laborales pueden constituirse en diferentes regímenes laborales, ya sea trabajo público, trabajo privado o trabajo privado, especialmente de contratos de servicios administrativos donde el derecho laboral tiene diferentes impactos en los derechos e intereses sociales de los trabajadores; Por lo tanto, la nulidad de un contrato de trabajo en el lugar de trabajo no implica el desconocimiento de que existe una relación laboral, pero sí implica la declaración judicial de que el contrato, en virtud de su nulidad, existe, se ha practicado en imitación o fraude o se ha detenido. por infringir normas de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la relación laboral concreta y, en su defecto, de la ley aplicable a cada caso particular. (Laudo, resolución número 03)

La referida decisión es congruente con lo establecido en el Segundo Pleno Laboral Judicial Supremo de 2014, en el cual los magistrados de la Corte Suprema establecieron

Defectos intrínsecos o estructurales del contrato CAS que constituyen su nulidad, cuya declaración puede ser requerida en juicio por motivos legalmente

pertinentes. Los detalles de la referida ley sustantiva del trabajo en materia de invalidez se desarrollan en el Tema N° 02 del Segundo Pleno Supremo Judicial del Trabajo (2014) y se excluye su viabilidad en el marco de la demanda, a partir de efectos de este pleno. falsificar el contrato CAS por las causas previstas en el mismo.

1.8. Definición de términos Básicos

La Contratación Administrativa de Servicios – CAS

Forma contractual especial de la administración pública que vincula a una entidad con una persona física que presta servicios de forma no autónoma

Contrato de Trabajo

Documento por el cual un patrón conmemora la obligación de trabajar de un trabajador, la ley dispone que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, la conmemoración entre el trabajador y el patrón, se considera indefinida.

Obrero Municipal

La persona que preste servicios a una Entidad Constructora, a través de su fuerza de trabajo, para realizar trabajos manuales en sectores particulares, a cambio de una remuneración, bajo dependencia y dependencia; sin ningún esfuerzo intelectual.

Invalidez de los contratos.

Contratos inválidos Una situación jurídica derivada del abuso de un formato contractual no adecuado a la naturaleza de la obra. Por lo tanto, es necesario declarar en juicio que dicho contrato, en virtud de su nulidad, se celebró por imitación o fraude de ley o se encontró en violación de las disposiciones imperativas, sin afectar la relación laboral y que. en caso contrario, deberá aplicarse a cada caso particular la ley que establezca la ley.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo por motivos que no va ingresar al ámbito de las cuantificaciones ni interpretaciones cuantitativas, debido a que la perspectiva del autor es lo relevante para la formulación de los problemas y la obtención de los resultados a través del cotejo y consulta de documentos relacionados al tema de investigación, en éste caso, se cualificará las sentencias, jurisprudencia, y doctrina relacionado al tratamiento de los obreros municipales y su régimen laboral aplicable.

El tipo de estudio se perfila como básico, asimismo el método de estudio es el inductivo interpretativo; inductivo porque la investigación se va desarrollando aspectos y conceptos de lo particular a lo general, e interpretativo, también llamado hermenéutico, porque realiza la interpretación del fenómeno de estudio desde la descripción hecha por los participantes o informantes, quienes permiten conocer una realidad desconocida para la mayoría.

2.2. diseño de investigación

El diseño de investigación es un estudio de caso, este tipo de diseño de investigación permite el uso de una estrategia basada en resultados que permite el reforzamiento, crecimiento y desarrollo de teorías existentes o nuevos modelos emergentes, contribuirá al desarrollo del campo científico en particular (Martínez Carazo, 2006)

En la presente investigación se ha realizado la evaluación de los casos tramitados en diferentes órganos jurisdiccionales donde se haya debatido las pretensiones de invalidez de los contratos administrativo de servicios aplicados a los obreros municipales.

2.1. Escenario de estudio

Debido al diseño de investigación que es el estudio de casos se ingresa al escenario de la investigación mediante la recolección de casos dentro del ámbito jurisdiccional, es decir juzgados donde se tramitaron expedientes laborales donde la legitimidad activa ha incoado pretensiones relacionadas a la desnaturalización o invalidez de los contratos administrativo de servicios aplicados a obreros municipales que realizan, valga la redundancia, trabajos manuales, en donde no se necesite razonamientos intelectuales para el desempeño de sus funciones, ya que éstos sólo pueden ofrecer su esfuerzo manual. Es así que se ha tomado en cuenta, sentencias prolatadas en el contexto de dichos procesos judiciales que serán detallados con mayor rigor más adelante.

2.2. Técnicas para recolección de información

2.2.1. Técnicas de recolección de datos

Técnicas de recogida de datos según Hernández et al. (2014) nos permiten comprender los fenómenos de investigación, también son excelentes fuentes de datos históricos, debemos ser muy cuidadosos en su selección, es decir, mantener solo material revelador y útil para la solución de problemas.

Las técnicas de recolección de datos de esta encuesta se basan en la recopilación, cotejo y análisis de documentos de casos judiciales laborales con al menos una sentencia de primera instancia, sin embargo, es importante incluir Es claro que se ha tenido en cuenta

cuáles deberían ser los casos de preferencia. con pretensiones de mérito, con el privilegio de los demandantes de establecer pretensiones de falsedad o nulidad de los contratos administrativos aplicables a los trabajadores de la municipalidad.

2.2.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de los datos que son materia de análisis se han elaborado como instrumentos las fichas de observación de expedientes judiciales, los cuales forman parte de los anexos del presente trabajo de investigación, en los cuales se ha consignado con precisión los datos de las sentencias judiciales analizadas bajo los siguientes rubros:

Tabla 01.

Instrumento: Ficha de Observación de Expediente Judiciales

Datos generales
Distrito judicial
Organo jurisdiccional
Tipo de documento
Observador
Datos específicos
Numero de expediente
Materia
Demandante
Demandado
Dimensiones de la observación
Petitorio
Fundamento principal de la decisión
Institución Jurídica Aplicada
Fallo

Con los datos especificados en los registros de seguimiento de antecedentes penales, se logró sistematizar los datos más precisos de cada condena penal relacionada con la desviación y nulidad del contrato de servicios administrativos aplicable a los obreros municipales.

2.3. Validez del instrumento cualitativo

La medición de las herramientas de recolección de datos debe cumplir con tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad

Ñaupas et al (2018) plantean que cuando se trata de validez, esta se relaciona con la idoneidad de un instrumento de medida; considera la precisión con la que el instrumento mide lo que se supone que debe medir, es decir, la eficacia del instrumento para representar, describir o predecir la propiedad de interés para el probador.

Para los fines del presente estudio, se ha verificado la validez, la confiabilidad y objetividad, considerando siempre que los instrumentos propuestos para la medición son sentencias de primera instancia proferidas por magistrados del Poder Judicial y cada uno de esos instrumentos contiene firmas digitales validadas por el registro de Identificación y Estado Civil peruano, de manera que la información allí contenida está validada por la entidad antes indicada y por el Poder Judicial que es el órgano autónomo del estado que se encarga de publicar y notificar dichas sentencias a los abogados de las partes a través de las casillas electrónicas y la página web del Poder Judicial; es así que queda demostrada la confiabilidad de la información contenida en dichos instrumentos, por ende quedan validadas por sí mismas y finalmente presentan objetividad por cuanto son instrumentos que contienen información legal, doctrinaria y jurisprudencial a través de las citas que el magistrado utiliza en la fundamentación de la decisión. A ello podemos agregar la elaboración de fichas documentales de análisis del caso elaboradas por el suscrito, para sistematizar la información en rubros específicos y mucho más concretos, que a la postre sirven para establecer la línea argumentativa y decisoria de la magistrat

2.4. Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información habida en los instrumentos analizados se ha sistematizado sus aspectos más importantes a través de la elaboración de fichas de observación de expedientes judiciales en materia laboral elaborado por el investigador, en las que se ha consignado importantes rubros como son los datos genéricos, y datos específicos, éstos últimos comprenden el señalamiento de la materia, identificación del fundamento más importante y orientador de la decisión emitida por el A Quo, la institución jurídica aplicada para motivar debidamente el fundamento, es decir puede haberse acogido doctrina y jurisprudencia de la Corte Suprema para decidir el caso y finalmente el fallo que es el consecuencia jurídica del razonamiento judicial que tuvo el juez en base a la pretensión propuesta y valoración de medios probatorios, que como veremos más adelante ha sido favorable en todos los casos. Siendo así para el procesamiento de los datos, que permitió la interpretación y análisis de los casos propuestos, se empleó la observación documental a través de la recolección de datos, el cual permitió, según el enfoque cualitativo de la presente investigación, llegar a las conclusiones que se expondrán más adelante.

2.5. Aspectos éticos

La investigación ha cumplido con los parámetros éticos que exige la Universidad Peruana de Ciencias Informáticas mediante el consentimiento informado de los que nos han proporcionado los instrumentos de análisis, como es el caso de las sentencias. Debemos tener en cuenta en primer término, que toda sentencia judicial en materia laboral goza del principio de publicidad, es así que su publicación no es contraria al ordenamiento jurídico, por el contrario, hace más democrática la opinión que todo ciudadano ejerce sobre sus fundamentos tanto fácticos como jurídicos.

Por otro lado, cumpla con precisar que se ha respetado con la consignación y utilización de citas textuales atribuyéndole los créditos a los autores de las fuentes que se han utilizado para el desarrollo de la presente investigación, bajo las normas del modelo APA, considero precisar que al haber efectuado citas directas y primarias no

se ha tenido problemas con las citas secundarias que obviamente requiere un análisis exhaustivo de su forma y pertinencia. Finalmente se ha cumplido con los lineamientos éticos desarrollados por nuestra Universidad que ha fijado la política del respeto de la ética para los trabajos de investigación.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1.- Análisis de los resultados

Tomando en cuenta el análisis documental que se ha efectuado de los fundamentos reales y legales de las sentencias que han sido materia de análisis, esto es, procesos judiciales sobre desnaturalización o nulidad de los contratos administrativos de servicios sobre obreros municipales de la Municipalidad Provincial de Huanta, hemos podido verificar lo siguiente:

El régimen laboral de los trabajadores de la ciudad que prestan servicios al Estado ha sido objeto de operaciones tanto públicas como privadas; tal es el caso, la ley número 23853, ley de agencia de las ciudades, publicada el 9 de junio de 1984 , claramente define en su artículo 52 que los trabajadores de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen trabajo de bien público, es decir, pueden crear una causa pública; sin embargo, esta disposición legal ha sido modificada por una ley única N° 27 69, publicada el 1 de junio de 2001, que establece que el régimen laboral del trabajador municipal antes mencionado será laboral del sector privado.

Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta competentes para la contratación del personal obrero municipal que desempeñe labores de naturaleza manual y no implique en su desempeño esfuerzo intelectual, como es el caso de personal de mantenimiento de áreas verdes, recojo de residuos sólidos, limpieza y toda actividad que requiera esfuerzo manual, deben considerar en atención al artículo único de la Ley número 27469, que los obreros

municipales deben ser contratados Según Decreto Legislativo N° 728, y no bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1058 – CAS, ni deben celebrar contratos de carácter civil, como es el caso de los Servicios de Alquiler. Sin embargo, luego de examinar los contratos celebrados entre los agentes de la ciudad de la unidad municipal antes mencionada, se verificó que, a pesar de los detalles normativos, los agentes de la ciudad fueron contratados bajo los términos del contrato del CAS y locación de servicio.

La municipalidad provincial de Huanta como empleador, según lo establecido por los criterios desarrollados por los laudos ha sido objeto de análisis y la legislación de la Corte Suprema de Justicia invocada en los citados laudos, no tiene derecho a cambiar o modificar el régimen laboral. Por lo tanto, por la ley, los solicitantes que hayan realizado el procedimiento laboral analizado no podrán ser contratados mediante contratación de servicios, contratos de servicios administrativos u otro régimen laboral especial, sino únicamente conforme al régimen previsto por el Decreto N° 728 de la Asamblea Legislativa; además, se supone que si las autoridades judiciales deciden lo contrario, esto significaría una acción judicial a pesar del carácter protector de la ley laboral; así como el desarrollo de la normativa relacionada con el régimen de trabajo de los trabajadores municipales.

Al violar las normas de carácter obligatorio en los contratos para el desempeño del trabajo de los agentes de la ciudad, se produce una desviación o invalidación de dichos contratos por la naturaleza del sistema de trabajo de los agentes de la ciudad. así funciona la sanción que se ha analizado.

Con lo expuesto líneas arriba considero que la relación existente entre el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS celebrados con los obreros municipales de la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021, es una relación de invalidez, dado que el referido precepto legal establece de manera expresa que es aplicable un régimen laboral distinto.

Asimismo la relación existente entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los contratos administrativos de servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta del año 2021, es una relación de invalidez por cuanto los trabajos manuales requieren

fuerza de trabajo donde es ausente el esfuerzo intelectual, siendo así, el referido contrato administrativo no es acorde a la naturaleza de dichos trabajos ya que éste tipo de contratos están acorde a la naturaleza administrativa de las labores en una entidad edil.

Finalmente, la relación que existe entre el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, en el año 2021, es una relación de invalidez que ha sido sancionado así mediante las sentencias judiciales en el Poder Judicial que fueron materia de análisis, por tanto, la referida entidad edil debe celebrar nuevo contrato con los referidos obreros municipales, extendiendo los efectos laborales al estado inicial de la contratación, es decir al primer contrato laboral que se celebró con dichos trabajadores.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

Gracias a este estudio cualitativo se puede apreciar que la Municipalidad Provincial de Huanta a través de sus funcionarios, teniendo la facultad de contratar mano de obra municipal, incumplió con las normas de obligado cumplimiento sin siquiera tener algún grado de duda sobre la interpretación de su aplicación. al igual que ocurre con el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley de Organismos de las Municipalidades, cabe señalar que esta disposición legal establece que los trabajadores que presten sus servicios a las ciudades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de operaciones privadas. , reconociendo los derechos y ventajas inherentes a dicho régimen; A pesar de esta disposición explícita y sin ser objeto de interpretación alguna, los trabajadores de la ciudad fueron empleados bajo diferentes regímenes laborales, como fue el caso del contrato de servicios administrativos del Decreto Legislativo 1057, hecho que hemos visto en el análisis de la investigación anterior. de inválidos, por lo que las sanciones analizadas en la presente investigación nos han permitido conocer las acciones El derecho laboral no solo es contrario a las normas jurídicas sino también a los principios constitucionales del trabajo, tales como el carácter protector del derecho laboral a favor de los trabajadores, así como como suele citarse el desarrollo normativo del artículo 37. de la ley orgánica de municipalidades.

En relación a los resultados podemos indicar que la presente investigación también permitió contrastar los fenómenos investigados, como son los obreros municipales y la vulneración de sus derechos laborales, como es el caso de la investigación citada en el rubro de los antecedentes

donde dimos cuenta que Castillo (2019) en su investigación sobre la violación de los derechos laborales a los miembros del sindicato de obreros municipales de Loja, tuvo como resultado que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja cometió la vulneración de los derechos laborales y especialmente en las y los obreros que pertenecen a la mesa directiva del Sindicato Único de Obreros Municipales, es así que dicho problema es similar al tema tratado en la presente investigación, ya que de la misma forma que en Loja, existe vulneración de derechos laborales de obreros municipales, doy cuenta además que Neira y Rojas (2015), en su estudio sobre los trabajadores asalariados de la administración municipal: su desregulación es una violación del orden público laboral en Chile, concluyendo que esta generalidad de contratación genera un conjunto específico de consecuencias para cada trabajador inmerso en este tipo de trabajo precario, por ejemplo, falta de estabilidad laboral, falta de derechos de maternidad, derechos de compensación de los trabajadores, etc., de igual manera Rojas (2021) presenta su trabajo sobre vulneración de los derechos laborales y laborales en la ciudad provincial de Chachapoyas, 2017-2018, en el que se concluye que los derechos laborales fueron vulnerados durante el proceso de contratación en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017-2018, es: estabilizar empleo y pagar beneficios sociales como licencias (30 días/año), tiempo de trabajo, aguinaldo, deducción familiar, seguridad social y subsidio; luego Huiza (2019) en su investigación sobre la omisión de contratos en el régimen laboral 728 entre los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica - 2018, llegó a la conclusión de que los trabajadores de saneamiento público y jardines de la ciudad de la provincia de Huancavelica no se alquilan bajo el 728, por lo que no tienen seguro de Essalud, no tienen pago único, no están afiliados a ningún plan de pensiones y no reciben asistencia social; por lo tanto, un limpiador y jardinero público no puede ser empleado bajo el esquema 728 si afecta su estabilidad laboral.

Todas las investigaciones antecitadas nos dan cuenta que los obreros municipales representan en cada sector analizado constituyen una población sujeta a la vulneración y desconocimiento de sus derechos laborales, que incluso, no gozan de los beneficios que el Derecho Laboral le otorga, y que es pertinente establecer políticas mucho más represivas frente a tales vulneraciones.

Finalmente es necesario hacer especial mención que la metodología aplicada al presente caso ha sido abordada utilizando el enfoque cualitativo, porque consideramos que en el ámbito jurídico se hace mayor énfasis a la perspectiva del investigador, que como se verifica en el trabajo que presento, los fenómenos investigados, han sido problematizados a través del análisis de sus estado natural, como es el caso de la contratación de los obreros municipales quienes estaban siendo contratados mediante contratación administrativa de servicios en la Municipalidad provincial de Huanta, es así que cuando ellos consideraron que sus derechos no estaban siendo respetados en base a la normativa edil aplicable, pues interpusieron sus respectivas demandas laborales en busca de tutelar jurisdiccional efectiva, y en razón al análisis antes descrito, pues obtuvieron sentencia favorables, estableciéndose y expidiéndose sentencias laborales que ampararon sus derechos conculcados, de todo lo cual se han elaborado fichas documentales de análisis habiéndose extraído los segmentos más importantes de cada sentencia para el análisis de los fenómenos, luego mediante el diseño aplicado se ha podido correlacionar los fenómenos puestos en la problematización, llegando al análisis que entre ambos fenómenos existe una relación de consecuencia jurídica de invalidez de los contratos administrativos de servicios.

La presente investigación permitirá a sus consultores encontrar un análisis cualitativo de la aplicación de los contratos administrativos de servicios en los obreros municipales, que a la postre generan la invalidez de dichos contratos, y los efectos jurídicos deber retrotraerse hasta la fecha en que se celebraron a diferencia de lo que pasa por la ineficacia de dichos contratos y sus efectos jurídicos, donde la validez sólo operaría desde su declaración de ineficacia. Es pertinente hacer especial mención la necesidad que los entes ediles a nivel nacional adopten medidas en sus oficinas de recursos humanos, para el respeto de la norma laboral correspondiente a los obreros municipales, para no seguir transgrediendo derechos laborales.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó tras realizar esta investigación son las siguientes:

La naturaleza del trabajo realizado por los trabajadores municipales deja sin efecto el contrato de servicios administrativos - CAS, en una ciudad directamente dependiente de la provincia de Huanta en 2021, debido a la naturaleza contractual de los obreros municipales en general, prescrito en el marco del artículo 37 de la Ley N°. 27972, Ley que establece que los trabajadores que prestan sus servicios a las ciudades como funcionarios públicos están sujetos al régimen laboral de ejercicio privado, reconoce los derechos y beneficios inherentes a este régimen.

.El Municipalidad de la Provincia de Huanta como organización patronal, establecido por los criterios desarrollados por los laudos analizados y la legislación de la Corte Suprema, no tiene facultad de cambio o modificación del régimen laboral impuesto por la ley, en tal sentido, los obreros municipales. sólo pueden ser contratados de acuerdo con el régimen laboral prescrito por el Decreto Legislativo N° 728; De lo contrario, participaría en desconocer el carácter protector del derecho laboral, así como en desconocer el desarrollo que han tenido las disposiciones normativas respecto del régimen laboral de los trabajadores de la ciudad

La comuna Huantina transgrede normas de carácter imperativo en la contratación laboral de obreros municipales, incurriendo en desnaturalización o invalidez de los contratos porque se deja de lado la naturaleza del modo de trabajo de los obreros municipales conforme los fundamentos jurídicos de las sentencias laborales que fueron analizadas.

La invalidez de los contratos administrativos de servicios de los obreros municipales, genera la ineficacia de dichos contratos desde su inicial celebración, por tanto, el reconocimiento de los derechos laborales conculcados a los obreros municipales deber surtir efectos desde ese momento.

CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

Se deben reforzar las políticas públicas de protección laboral de trabajadores obreros municipales a nivel nacional a través de normas que apliquen sanciones a los funcionarios públicos que actúan al margen de las normas imperativas, quienes realizan contratación de dichos trabajadores en regímenes laborales distintos y lesivos a los derechos ya reconocidos por ley.

La propuesta que el recurrente plantea es que debe adicionarse un párrafo al artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, luego de establecer que 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; párrafo que debe ser seguido con la siguiente disposición: *“la contratación de los obreros municipales debe obedecer a su régimen laboral correspondiente bajo responsabilidad funcional, al margen de las restricciones presupuestales que se publican cada año fiscal”*.

Las oficinas de control interno de cada entidad edil, así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, bajo responsabilidad funcional deben velar por el respeto de la aplicación correcta de los regímenes laborales de los obreros municipales, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores que en la mayoría de los casos pertenecen a grupos humanos con mayor vulnerabilidad que el resto de trabajadores.

REFERENCIAS

- 00263-2012-AA/TC, EXP N° (Fundamento 3.3.1).
- 008-2005-PI/TC, Exp. N° (Fundamento 18). Obtenido de
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Acevedo, J. &. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Ius Et Veritas.
- CAMPOS, S. (2009). Regímenes Laborales Especiales. Gaceta Jurídica.
- Casación N° 7945-2014-Cusco (fundamento jurídico 4).
- Castillo, A. B. (2019). VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL. Loja - Ecuador: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. Obtenido de
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/21690/1/Ana%20Bel%C3%A9n%20Castillo%20Quizhpe.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México. (2017). Los Derechos Humanos Laborales. México. Obtenido de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
- EXP. N° 00002-2010-PI/TC, Tribunal Constitucional (Fundamento Jurídico 23-24).
- Gonzales, L. (2013). MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernandez, R. F. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Education.
- HUIZA, G. (2019). OMISION DE CONTRATA EN EL REGIMEN LABORAL 728 EN LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABELICA – 2018. HUANCABELICA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA. Obtenido de
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2962/TESIS-2019-DERECHO-HUIZA%20PAYTAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & Gestión.
- NEIRA, Francisco; ROJAS, Alvaro. (2015). LOS TRABAJADORES A HONORARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL: SU DESREGULACIÓN COMO VULNERACIÓN AL ORDEN PÚBLICO LABORAL. Santiago - Chile: UNIVERSIDAD

- DE CHILE. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/132535/Los-trabajadores-a-honorarios-de-la-administraci%C3%B3n-municipal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peralta Calcina, J. (2017). ANALISIS JURIDICO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES DE PROMOCION DEL EMPLEO PRODUCTIVO EN EL PERÚ 2011 - 2016. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ROJAS, Y. (2021). CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2017 – 2018. Chachapoyas: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2262/Rojas%20Rojas%20Yoseli%20Sareli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosas Alcántara, J. (2015). El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sentencia, 00155-2020-0-0501-JR-LA-01 (Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho Resolución número 03).
- SERVIR. (2012). El Servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma.
- VALDERRAMA, L. (2014). Régimen laboral de los trabajadores públicos en la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil. Gaceta Jurídica.
- VARGAS, P. (2015). CONTRATACIÓN DE OBREROS EN REGIMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA. Ayacucho: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71_Var.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia
MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

TÍTULO: El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos administrativos de servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta año 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Unidades/categorías de análisis	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021? PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿Qué relación existe entre el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021? PROBLEMA ESPECÍFICO 2: ¿Qué relación existe entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021?	OBJETIVO GENERAL ¿ Determinar qué relación existe entre el régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021. OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar qué relación existe entre el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021. OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar qué relación existe entre el trabajo manual que realizan los obreros municipales y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021.	HIPÓTESIS GENERAL El régimen laboral de los obreros municipales genera invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1: El artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades genera invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de los obreros municipales, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2: El trabajo manual que realizan los obreros municipales genera invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, en la Municipalidad Provincial de Huanta, año 2021.	Trabajo Conceptos Derecho al Trabajo Tratamiento jurisprudencial Regímenes laborales en el Perú Régimen Laboral Público El personal designado en cargos de confianza Servicio Público de carrera administrativa Servidor público contratado para servicios temporales Régimen laboral del Sector Privado De duración indeterminada Sujeto a modalidad Regímenes laborales especiales Regímenes Especiales Privados Regímenes Especiales Públicos Régimen laboral especial CAS Régimen laboral de los obreros municipales	TIPO DE INVESTIGACIÓN. Enfoque: Cualitativa. NIVEL DE INVESTIGACIÓN básico MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Método descriptivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño estudio de caso. ÁREA DE ESTUDIO. La investigación se desarrollará en el Juzgado Supraprovincial de Ayacucho.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Recolección de datos. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO descriptivo: - Análisis de contenido.

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO N° 01

FICHA DE OBSERVACIÓN DE EXPEDIENTE JUDICIALES

DATOS GENERALES	
DISTRITO JUDICIAL	AYACUCHO
ORGANO JURISDICCIONAL	JUZGADO SUPRAPROVINCIAL DE AYACUCHO
TIPO DE DOCUMENTO	SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
OBSERVADOR	ROY NEYRA SINCHITULLO

DATOS ESPECÍFICOS	
NUMERO DE EXPEDIENTE	0155-2020-0-0501-JR-LA-01
MATERIA	INVALIDEZ DE CONTRATOS - CAS
DEMANDANTE	KARINA QUISPE MEDINA
DEMANDADO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

DIMENSIONES DE LA OBSERVACIÓN	
PETITORIO	pretensión principal, la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido del 03 de enero al 31 de diciembre del 2018. Como pretensión accesoria pide declarar la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37º de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
FUNDAMENTO PRINCIPAL DE LA DECISIÓN	2.13. En autos obra los contratos de locación de servicios y el certificado de trabajo de fecha diciembre del 2018, donde se verifica que ha laborado en la División de Medio Ambiente y Recursos Naturales de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico como trabajadora de apoyo en Áreas Verdes, durante el referido periodo. Con los que se acredita que la actora realizaba labores como personal de áreas verdes; servicios que son de naturaleza laboral, propia de las funciones específicas de las Municipalidades, como lo establece el precitado artículo 82 numeral 16 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972.
INSTITUCIÓN JURÍDICA APLICADA	2.14. (...) en aplicación del principio de la primacía de la realidad , que según el Tribunal Constitucional, es considerado como un principio derecho implícito en la Constitución y que se optimiza cuando: <i>“(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los Documentos,</i>

	<i>debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”</i> (Fundamento tres de la Sentencia 01944-2002-AA/TC), lo que acredita la relación laboral, a través de un contrato a plazo indeterminado y bajo el régimen común de la actividad privada, ello en aplicación del artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que establece: <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado,</i>
FALLO	FUNDADA la demanda de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS), en los seguidos por KARINA QUISPE MEDINA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA; en consecuencia: 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del período 03 de enero al 31 de diciembre de 2018. 2. DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) desde el 05 de junio de 2019 en adelante y, en su lugar, se RECONOCE a la demandante como trabajadora obrera de áreas verdes u otro similar a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No 728. 3. Con condena de costos y sin costas procesales.

INSTRUMENTO N° 02

FICHA DE OBSERVACIÓN DE EXPEDIENTE JUDICIALES

DATOS GENERALES	
DISTRITO JUDICIAL	AYACUCHO
ORGANO JURISDICCIONAL	JUZGADO SUPRAPROVINCIAL DE AYACUCHO
TIPO DE DOCUMENTO	SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
OBSERVADOR	ROY NEYRA SINCHITULLO

DATOS ESPECÍFICOS	
NUMERO DE EXPEDIENTE	0156-2020-0-0501-JR-LA-01
MATERIA	INVALIDEZ DE CONTRATOS - CAS
DEMANDANTE	LUISA MEDINA PALOMINO
DEMANDADO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

DIMENSIONES DE LA OBSERVACIÓN	
PETITORIO	pretensión principal se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 05 de junio del año 2019; y como pretensión accesorio: a) Solicita se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728.
FUNDAMENTO PRINCIPAL DE LA DECISIÓN	2.18. En el caso de autos, la Municipalidad demandada contrató a la demandante mediante un contrato administrativo de servicios con las sucesivas adendadas, conforme se aprecia de los contratos CAS; ello sin tener en cuenta que la labor para la que fue contratado, era como trabajadora de áreas verdes, labores eminentemente manuales y que están relacionadas con las actividades propias y permanentes de la Municipalidad demandada (...)por tanto, siendo que el demandante realizaba una labor de obrero municipal, entonces la demandada al celebrar los contratos CAS ha infringido normas imperativas, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades que establece que: <i>“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”</i> , si ello es así, entonces no resultan válidos los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes del 05 de junio de 2009 al 31 de agosto del 2019 y las sucesivas

	adendas suscritas hasta 31 de diciembre de 2020; puesto que han sido celebrados, encubriendo una verdadera relación laboral a plazo indeterminado por el periodo analizado en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.
INSTITUCIÓN JURÍDICA APLICADA	2.15. También es cierto, que en reiterada Jurisprudencia de la Corte Suprema, tales como la Casación Laboral N° 15100-2014-Cusco del dieciséis de junio del dos mil dieciséis, Casación Laboral número 16795-2014 Arequipa, del nueve de junio del dos mil dieciséis, Casación Laboral N° 15811-2014-Ica del ocho de junio del dos mil dieciséis, señalan que los obreros municipales deben ser contratados dentro del régimen de la actividad privada al amparo de lo que prevé su norma especial contenida en el artículo 37° de la Ley N° 27972 y que no pueden ser contratados dentro del marco del Decreto Legislativo N° 1057, en aplicación de la regla de la norma más favorable, puesto que los obreros municipales tienen un régimen laboral propio que es el de la actividad privada.
FALLO	FUNDADA la demanda de Invalidez de los Contratos de Administrativos de Servicios y otros, en los seguidos por Luisa Medina Palomino , contra Municipalidad Provincial De Huanta ; en consecuencia: 1. DECLARO INVÁLIDOS los Contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes por el período 05 de junio del 2019 en adelante y, en su lugar, se le reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo Nro. 728, a la demandante, en el cargo como obrero Municipal - Apoyo en Áreas Verdes, con inclusión en la planilla de pago de obreros permanentes.

INSTRUMENTO N° 03

FICHA DE OBSERVACIÓN DE EXPEDIENTE JUDICIALES

DATOS GENERALES	
DISTRITO JUDICIAL	AYACUCHO
ORGANO JURISDICCIONAL	JUZGADO SUPRAPROVINCIAL DE AYACUCHO
TIPO DE DOCUMENTO	SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
OBSERVADOR	ROY NEYRA SINCHITULLO

DATOS ESPECÍFICOS	
NUMERO DE EXPEDIENTE	0157-2020-0-0501-JR-LA-01
MATERIA	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS
DEMANDANTE	JESÚS BARBOZA LAMILLA
DEMANDADO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

DIMENSIONES DE LA OBSERVACIÓN	
PETITORIO	Se declare la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y el Contrato que dispone su acceso a la función pública como personal perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 17 de marzo del año 1998 hasta el 30 de setiembre del año 2019, en consecuencia se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado, y como pretensiones accesorias: Solicita el pago de los beneficios sociales dejados de percibir durante los años laborados en la entidad demandada
FUNDAMENTO PRINCIPAL DE LA DECISIÓN	2.7. En el caso de autos, la Municipalidad demandada contrató a la demandante mediante un contrato bajo el Decreto Legislativo 276, conforme se aprecia de los contratos contenidos en las resoluciones Gerenciales; ello sin tener en cuenta que la labor para la que fue contratado, era como trabajador de limpieza, labores eminentemente manuales y que están relacionadas con las actividades propias y permanentes de la Municipalidad demandada. Así como, en el artículo 82 numeral 16, de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 que señala: Es de competencia y función específica de las Municipalidades <i>"Impulsar una cultura cívica de respeto a los bienes comunales, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mejora del ornato local"</i> ; es decir, que son propias de un Obrero Municipal; por tanto, siendo que el demandante realizaba una

	labor de obrero municipal, entonces la demandada al celebrar los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 276 ha infringido normas imperativas, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades que establece que: <i>“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”</i>, si ello es así, entonces <i>no resultan válidos los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 276</i> suscritos entre las partes del 01 de enero de 2011 al 25 de julio del 2019.
INSTITUCIÓN JURÍDICA APLICADA	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, derogó 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, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.
FALLO	FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de contratos de servicios y otros, en los seguidos por Jesús Barboza Lamilla contra Municipalidad Provincial De Huanta; en consecuencia: 1. DECLARO INVÁLIDOS los Contrato celebrados entre las partes bajo el Decreto

	Legislativo N° 276 por el período 01 de enero del 2011 al 25 de julio de 2019 (fecha de cese por límite de edad) y, en lugar de aquellos, RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo Nro. 728 en el cargo de obrero de limpieza pública Municipal por el referido periodo. 2. ORDENO que la Municipalidad demandada, en vía de regularización, expida otra resolución de cese por límite de edad bajo el Decreto Legislativo No 728.
--	--

Anexo 3: Evidencia de similitud digital

EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES Y LOS CONTRATOS CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA AÑO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1 %
11	tc.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
13	legis.pe Fuente de Internet	<1 %
14	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.dialogoconlajurisprudencia.com Fuente de Internet	<1 %
17	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
18	blogsdelagente.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

21	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
22	static.legis.pe Fuente de Internet	<1 %
23	ikua.iiap.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
27	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
28	www.justiciaviva.org.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
31	vbook.pub Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uprit.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
33	lanuevacuba.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional. "Revista completa", Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2020 Publicación	<1 %
37	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
40	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
41	www.authorstream.com Fuente de Internet	<1 %

42	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
43	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.readbag.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
48	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
49	José Patricio Pérez Rufí, Jennifer Rodríguez-López. "Edición del videoclip y duración del plano: análisis del montaje de "I Took a Pill in Ibiza" (Mike Posner)", Doxa Comunicación. Revista interdisciplinar de estudios de comunicación y ciencias sociales, 2017 Publicación	<1 %
50	portal.jne.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

52	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
53	www.cepis.org.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
55	www.flintgroup.com.pe Fuente de Internet	<1 %
56	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 4: Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: NEYRA SINCHITULLO, Roy
 DNI: 28603599 Correo electrónico: royneyra20@hotmail.com
 Domicilio: Sn. Salvador Casero d 490 - Huanta
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 957346314

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Derecho y Ciencias Políticas
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
El Régimen Laboral de los obreros municipales y los contratos
CAS en la municipalidad provincial de Huanta año 2021

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

☒ Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de
Junio de 2022.

Huella digital

Firma



Anexo 5: Expediente



Corte Superior de Justicia de Juzgado de Trabajo Supraprovincial Módulo Corporativo Laboral - Sede Ayacucho



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
AYACUCHO - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE
JR. PROGRESO NRO. 293 - MCL -
ANDRES AVELINO CACERES,
Secretario: CURI CARBAJAL Carlos
FAU 20159981216 soft
Fecha: 19/03/2021 16:31:36, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D.Judicial: AYACUCHO/
HUAMANGA, FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 00155-2020-0-0501-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : ALCANTARA VALENZUELA FELIX
ESPECIALISTA : CURI CARBAJAL CARLOS
PROCURADOR PUBLICO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA ,
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA ,
DEMANDANTE : QUISPE MEDINA, KARINA

SENTENCIA

Resolución número Tres

Ayacucho, doce de marzo del año dos mil veintiuno.-

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS Y OÍDA EN AUDIENCIA PÚBLICA:

1.1. DE LA DEMANDA: Mediante escrito de fecha 17 de noviembre de 2020, subsanado el 04 de diciembre de 2020, doña **KARINA QUISPE MEDINA** interpone demanda de desnaturalización de contratos contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**. Solicita, pretensión principal, la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido del 03 de enero al 31 de diciembre del 2018. Como pretensión accesoria pide declarar la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Como argumento de la demanda sostiene:

- a. Ingresó a laborar a la entidad demandada Municipalidad Provincial de Huanta el 03 de enero del año 2018 para desempeñar funciones de Obrero Municipal y cumplir labores de apoyo en áreas verdes. A la fecha labora en el vivero municipal como responsable de producción de plantas ornamentales y arbustos, podas de árboles de ornato, limpieza y vigilancia de zonas con áreas verdes y otras actividades que le asignan sus jefes.
- b. Del 03 de enero al 31 de diciembre del año 2018, celebró contratos de Locación de

Servicios. Luego de una interrupción, volvió a prestar servicios del 05 de junio del año 2019 hasta la actualidad. Todo el período contractual se desempeñó como Obrero Municipal de áreas verdes. Realizó labores de limpieza y cuidado de los parques y jardines de la ciudad de Huanta. Tuvo una jornada laboral indistinto según el requerimiento del superior. Ha percibido remuneraciones. Sin embargo, los documentos contractuales no se condicen con el desempeño laboral, por no estar sujeto al Decreto Legislativo N° 728, dada la naturaleza de los trabajos que ha venido realizando. Asimismo, de manera irregular se le ha contratado bajo modalidades contractuales no aplicables a la naturaleza de sus labores como es el caso de los Servicios No Personales y el Contrato Administrativo de Servicios.

- c. El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada. La Ley No 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 y mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades, específicamente el artículo 37° señala que los obreros municipales 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.

- 1.2. Calificada la demanda con arreglo a Ley, esta fue admitida mediante resolución número dos, del 14 de diciembre de 2020; por lo que, citadas las partes para la audiencia de conciliación, se realizó conforme a los términos establecidos en la audiencia de conciliación del 12 de marzo de 2021, en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio. Se determinó como pretensión principal: La desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 03 de enero del año 2018 hasta la actualidad. Como pretensiones accesorias: a) Se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley

Orgánica de Municipalidades.

La entidad edil demandada presentó su escrito de contestación; sin embargo, al no contar con los poderes y facultades para conciliar, incurrió automáticamente en rebeldía.

- 1.3. En la audiencia de conciliación la demandada presentó el escrito de contestación de la demanda; sin embargo, al no contar con los poderes y facultades para conciliar, incurrió automáticamente en rebeldía en atención del artículo 43 de la Ley No 29497. Al no haber pruebas que actuar se ordenó el Juzgamiento Anticipado, previo los alegatos de apertura, admisión de pruebas documentales y alegatos de cierre. Siendo el estado del proceso el de expedirse sentencia, dejando constancia que el desarrollo de la audiencia se encuentra grabadas en la base del soporte del Sistema Informático.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

- 2.1. El último párrafo del artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala lo siguiente: *“Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno solicita a los abogados presentar exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia (...)”*. De manera que, en el caso en particular, el juez aplica el juzgamiento anticipado del proceso, toda vez que los medios de prueba ofrecidos por la demandante consisten únicamente en documentos, los que son de actuación inmediata para ser examinados en su oportunidad; por lo que no es necesaria la convocatoria a una audiencia de juzgamiento.
- 2.2. Es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal resulta compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, toda vez que, en primer lugar, se aprecia que, las pretensiones reclamadas en este proceso, signadas por la parte demandante como *“principales”* son la *desnaturalización* (inaplicación) de los *contratos de naturaleza civil (Locación de Servicios)* e *invalidéz de los contratos administrativos de servicios*, las que tienen carácter, eminentemente, *declarativo*.
- 2.3. Ahora bien, para establecer la *fundabilidad* o no de la demanda, el juez deberá de analizar e interpretar las normas jurídicas aplicables al caso, tanto las invocadas por las partes, así como aquellas que aun no habiéndolo sido resultan pertinentes, este último en aplicación de la regla del *iura novit curia*.
- 2.4. Asimismo, cabe advertir que el inciso 1, del artículo 43° de la NLPT, en el supuesto que la emplazada omita presentar su escrito de contestación, señala: *“Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se*

sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos” (subrayado agregado), en el presente caso la emplazada omitió presentar su escrito de contestación en la audiencia de conciliación razón por la cual incurrió en rebeldía automática.

- 2.5. Al respecto, el artículo 461° del CPC, de aplicación supletoria, señala: “*La declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda*”; es así, que ante tal declaración corresponde aplicar la presunción relativa de verosimilitud de los fundamentos expuestos en la demanda, en el proceso laboral la rebeldía es automática y no exige su declaración por el Juzgador. Asimismo, esta situación jurídica del demandado no implica que se prescinda de la actividad probatoria pues los elementos probatorios aportados por el demandante deben generar convicción en el Juzgador sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda y de la justicia de la pretensión.
- 2.6. Cabe remarcar que, en el presente caso, no existe resistencia de la emplazada en torno a los datos de *laboralidad* postulados en el escrito de demanda, al no contestar la demanda y tener la condición de rebelde, principalmente la fecha de inicio de la prestación de servicios y la sujeción formal de la accionante a contratos de locación de servicios del 03 de enero al 31 de diciembre de 2018 y los administrativos de servicios (CAS), desde el 05 de julio de 2019 en adelante; lo que significa que **la materia controvertida tiene connotación esencial y predominantemente jurídica**; vale decir, que su *dilucidación* se habrá de sustentar en la *aplicación y/o interpretación* normativa que realice el juez, no siendo **necesaria la realización de la etapa de actuación probatoria** para poder generar *convicción* en el Juez acerca de la *fundabilidad* o no de las pretensiones reclamadas.
- 2.7. De otro lado, nótese que, inclusive, en el caso sub examen, los medios probatorios aportados tienen por calificación como *medios de prueba simples*; es decir, que **son de fácil entendimiento** pues se expresan en sus propios términos y que **no necesitan de la realización de una etapa de actuación probatoria**, para poder, sobre la base de ellos, crear *convicción* en el Juez acerca de la *fundabilidad* o no de las pretensiones incoadas.
- 2.8. Finalmente, sépase que, si bien el *escenario procesal cotidiano o usual* para realizar un juzgamiento anticipado, dentro de la estructura del proceso ordinario laboral, resulta ser la audiencia de conciliación; sin embargo, compartimos la tesis de que es factible, *excepcionalmente*, ejecutarlo en la audiencia de juzgamiento, cuando el juez *luego de una nueva y mejor revisión de los actuados identifica la presencia de los supuestos para su procedencia, lo cual no fue*

percibido en la audiencia de conciliación, por citar un ejemplo.

- 2.9. En ese horizonte, a criterio de este Juzgador, se producen todas las condiciones necesarias para la emisión de un *fallo* en juzgamiento anticipado, tal como lo faculta el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, principalmente porque no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva.

DE LA CARGA Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA

- 2.10. La prueba es un contenido o manifestación del principio derecho del debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; por tanto, en un proceso cualquiera que sea (laboral, penal, administrativo, civil, etc.) constituye un derecho básico fundamental de las partes y terceros legitimados, *“el producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa”*.
- 2.11. Es así que, sólo en caso el hecho no se encuentre probado corresponde observar las reglas procesales referidas a la carga de la prueba establecidas en el artículo 23 de la Ley 29497 que dispone: *“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. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. **Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:** a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. **De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:** a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”* y conforme lo señala el artículo 197° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”*; parámetros con los cuales paso analizar el caso planteado.

DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

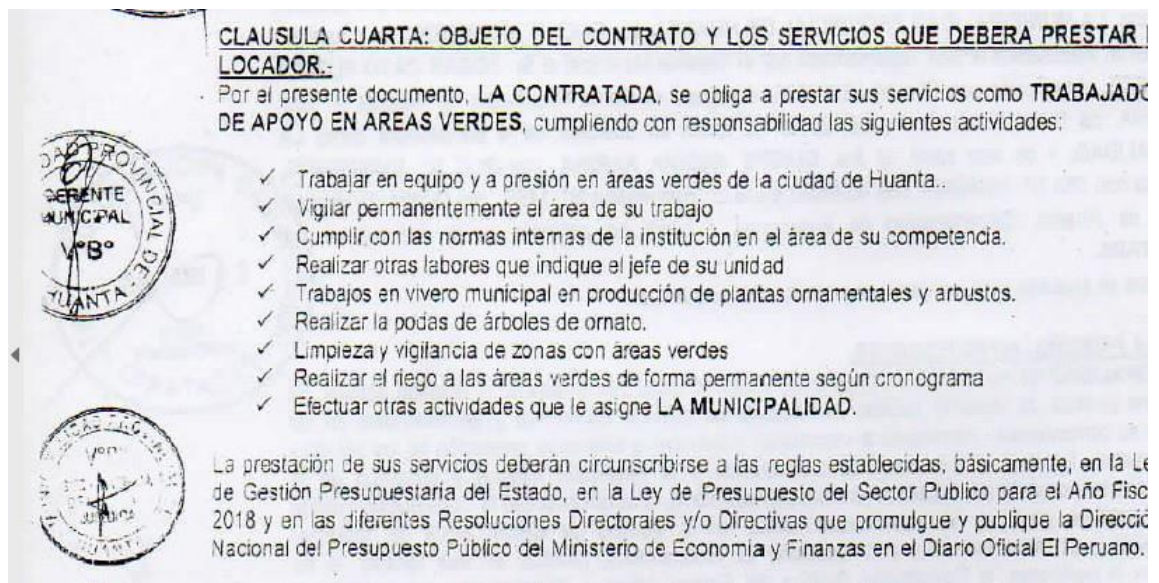
- 2.12. La demandante alega que ha laborado bajo la simulación de una relación contractual civil de

locación de servicios, desempeñando labores efectivas como apoyo en áreas verdes, en el período del 03 de enero al 31 de diciembre del 2018, en mantenimiento y conservación de parques y jardines de la entidad demandada, cumpliendo con todos los elementos de una relación laboral.

- 2.13. En autos obra los contratos de locación de servicios y el certificado de trabajo de fecha diciembre del 2018, donde se verifica que ha laborado en la División de Medio Ambiente y Recursos Naturales de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico como trabajadora de apoyo en Áreas Verdes, durante el referido periodo. Con lo que se acredita que la actora realizaba labores como personal de áreas verdes; servicios que son de naturaleza laboral, propia de las funciones específicas de las Municipalidades, como lo establece el precitado artículo 82 numeral 16 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972.
- 2.14. De otro lado, la naturaleza de la prestación de servicios de personal de áreas verdes, es eminentemente laboral y corresponde a los obreros municipales; por lo que, en aplicación del principio de la **primacía de la realidad**, que según el Tribunal Constitucional, es considerado como un principio – derecho implícito en la Constitución y que se optimiza cuando: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Fundamentos de la Sentencia 01944-2002-AA/TC), lo que acredita la relación laboral, a través de un contrato a plazo indeterminado y bajo el régimen común de la actividad privada, ello en aplicación del artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como son: **Laprestación personal de servicios**; pues según el certificado de fecha diciembre de 2018, donde se describe que la actora: “Ha laborado en la División de Medio Ambiente y Recursos Naturales de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico como trabajadora de apoyo en Áreas Verdes, siendo así, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios; tanto más si la demandada no ha acreditado que la labor prestada por el actor haya sido con apoyo de auxiliares o terceros. **La remuneración**, claramente se advierte de los contratos de locación de servicios, por lo que los servicios prestados la demandada le pagaba una contraprestación en dinero de forma mensual, lo que en sí constituye una remuneración por el servicio prestado. **La subordinación**, elemento propio y característico del contrato de trabajo, éste elemento también ha sido acreditado, puesto que, al ser una labor propia de la demandada, sus actividades deben ser autorizadas por un superior, por lo que se infiere que las labores que realizaba el demandante no son desarrolladas en forma independiente, siendo así, la labor de la demandante fue realizada bajo

dependencia. En consecuencia, se ha constatado en los hechos la configuración de los elementos esenciales y constitutivos del contrato de trabajo; lo que significa que, la relación contractual de locación de servicios que aparentó celebrar la demandada, encubrió en la realidad una verdadera relación laboral.

- 2.15. Por lo que, atendiendo a lo expuesto, se concluye que la accionante realizó labores, remunerados y bajo subordinación; además de ser necesarias y de naturaleza permanente para la Municipalidad demandada. Siendo así, no cabe duda que en dichos periodos la demandante prestó servicios de manera personal, remunerado y subordinado. Por tanto, la demanda debe ampararse declarando la existencia de relación laboral a plazo indeterminado por el periodo del **03 de enero al 31 de diciembre del 2018**; más aún si la demandada no ha acreditado con prueba alguna la suscripción de algún contrato modal válido, carga probatoria que le corresponde.
- 2.16. Qué duda cabe, que los contratos de locación de servicios en el fondo fueron contratos de naturaleza laboral; porque, suficiente dar lectura de la cuarta cláusula del contrato de locación de servicios de fecha 22 de enero de 2018, donde, entre otros, se menciona realizar otras labores que indique el jefe de su unidad. Lo cual evidencia subordinación en su máxima expresión. Ver la siguiente figura:



DE LA INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

Al respecto se tiene:

- 2.17. Está acreditado que el demandante laboró para la demandada como obrero suscribiendo

contratos administrativos de servicios – CAS- del 05 de junio del 2019 en adelante, realizando labores como trabajadora de áreas verdes, cumpliendo funciones similares de los contratos de locación de servicios (ahora desnaturalizados).

- 2.18. Sin embargo, dichos contratos administrativos de servicios, que son de naturaleza laboral especial regulados en el Decreto Legislativo 1057, cuya constitucionalidad ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC; han sido celebrados de manera simulada y con fraude a la Ley, por lo siguiente:
- 2.19. Si bien es cierto que, el Decreto Legislativo N° 1057, publicado el veintiocho de junio del dos mil ocho, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS-, estableció que dicha modalidad de contratación constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, no sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, y tiene carácter transitorio (artículo 3°) y se celebra a plazo determinado y es renovable (artículo 5°).
- 2.20. También es cierto, que en reiterada Jurisprudencia de la Corte Suprema, tales como la Casación Laboral N° 15100-2014-Cusco del dieciséis de junio del dos mil dieciséis, Casación Laboral número 16795-2014 Arequipa, del nueve de junio del dos mil dieciséis, Casación Laboral N° 15811-2014-Ica del ocho de junio del dos mil dieciséis, señalan que los obreros municipales deben ser contratados dentro del régimen de la actividad privada al amparo de lo que prevé su norma especial contenida en el artículo 37° de la Ley N° 27972 y que no pueden ser contratados dentro del marco del Decreto Legislativo N° 1057, en aplicación de la regla de la norma más favorable, puesto que los obreros municipales tienen un régimen laboral propio que es el de la actividad privada.
- 2.21. En principio, la Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo 1057, no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS). Sin embargo, cabe la posibilidad de aplicar la institución jurídica referida a la invalidez de los contratos de la Teoría General del Derecho y del Derecho Civil; puesto que en el ámbito laboral las relaciones labores se instituyen a través de un contrato de trabajo; sin embargo en el Derecho Laboral Peruano estas relaciones laborales pueden constituirse en los diferentes regímenes laborales, llámese régimen laboral público, régimen laboral privado o régimen especial de contratación administrativa de servicios que contempla la legislación laboral peruana que tienen

diferentes efectos en cuanto a los derechos y beneficios de los trabajadores; por lo que, la invalidez de un contrato de trabajo en el ámbito laboral no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, por haberse celebrado con simulación o fraude a la ley o haberse celebrado infringiendo normas imperativas, no surte efectos sobre la relación laboral concreta y que en su defecto, debe aplicarse la legislación que establece la ley para cada caso concreto.

- 2.22. El contrato CAS para nadie es extraño que fue diseñado legalmente para iniciar un reordenamiento de las relaciones laborales en la que el Estado es parte, y poder aproximarnos a estándares internacionales mínimos de respeto a los derechos laborales de los trabajadores, particularmente de aquellos que tenían una relación laboral encubierta por un contrato civil. Lo que significa que dichos contratos CAS no autorizaba para nada, eluso indebido de dicha figura contractual que contradice la finalidad para la cual fue creada; por tanto, de verificarse infracción de normas imperativas en la contratación resulta viable la figura de la invalidez.
- 2.23. En el caso de autos, la Municipalidad demandada contrató a la demandante mediante un contrato administrativo de servicios con las sucesivas adendadas, conforme se aprecia de los contratos de CAS; ello sin tener en cuenta que la labor para la que fue contratado, era como trabajadora de áreas verdes, labores eminentemente manuales y que están relacionadas con las actividades propias y permanentes de la Municipalidad demandada. Así como, en el artículo 82 numeral 16, de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 que señala: Es de competencia y función específica de las Municipalidades “*Impulsar una cultura cívica de respeto a los bienes comunales, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mejora del ornato local*”, es decir, que son propias de un Obrero Municipal; por tanto, siendo que el demandante realizaba una labor de obrero municipal, entonces la demandada al celebrar los contratos CAS ha infringido normas imperativas, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades que establece que: “*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*”, si ello es así, entonces **no resultan válidos los contratos administrativos de servicios** suscritos entre las partes del 06 de junio al 31 de agosto del 2019 y las sucesivas adendas suscritas hasta 31 de octubre de 2020; puesto que han sido y viendo siendo celebrado encubriendo una verdadera relación laboral a plazo indeterminado por el periodo analizado en el Régimen Laboral del Decreto

Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ya que se ha constatado fraude y simulación en la contratación; pues infringiendo normas imperativas de contratación laboral en el régimen privado simuló y aparentó celebrar contratos administrativos de servicios que no corresponde a los obreros municipales, por tener estos régimen laboral propio por norma imperativa y de cumplimiento obligatorio; siendo así, debe ampararse la demanda declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el periodo que suscribió contratos CAS.

DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

- 2.10 El demandante solicita el pago de los costos del presente proceso judicial, al respecto se tiene: el reembolso de las costas y costos del proceso es de cargo de la parte vencida y no requiere ser demandado, de acuerdo al *Artículo 412* del Código Procesal Civil, sin embargo, siendo la entidad demanda una entidad conformante del Estado, se encuentra exenta del pago de las costas conforme al artículo 413 del mismo texto adjetivo.

III. DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, **FALLO** declarando **FUNDADA** la demanda de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS), en los seguidos por **KARINA QUISPE MEDINA** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**; en consecuencia:

1. **DECLARO** la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del período 03 de enero al 31 de diciembre de 2018.
2. **DECLARO** la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) desde el 05 de junio de 2019 en adelante y, en su lugar, se **RECONOCE** a la demandante como trabajadora obrera de áreas verdes u otro similar a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No 728.
3. Con condena de costos y sin costas procesales.
4. Notifíquese a las partes conforme a ley.



**Corte Superior de Justicia de
Juzgado de Trabajo Suprapro
Módulo Corporativo Laboral - Sede Ayacucho**



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
AYACUCHO - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE
JR. PROGRESO NRO. 293 - MCL -
ANDRES AVELINO CACERES,
Secretario: AYALA MALDONADO
YENIA FRICEA / Servicio Digital -
Poder Judicial del Perú
Fecha: 11/05/2021 19:49:17, Razón:
RESOLUCION
JUDICIAL, D. Judicial: AYACUCHO /
HUAMANGA, FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 00156-2020-0-0501-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : ALCANTARA VALENZUELA FELIX
ESPECIALISTA : AYALA MALDONADO YENIA FRICEA
PROCURADOR PUBLICO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA,
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA,
DEMANDANTE : MEDINA PALOMINO, LUISA

SENTENCIA

Resolución número Ocho

Ayacucho, treinta de abril del año dos mil veintiuno.-

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS Y OÍDA EN AUDIENCIA PÚBLICA:

1.1. DE LA DEMANDA: Resulta de autos que mediante escrito del 17 de noviembre de 2020, subsanado con fecha 15 de diciembre de 2020, doña **LUISA MEDINA PALOMINO** interpone demanda de invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 05 de junio del año 2019, conforme a la audiencia de Juzgamiento y otros, contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**, solicita como pretensión principal se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 05 de junio del año 2019; y como pretensión accesoria: **a)** Solicita se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728.

Sustenta la demanda en los siguientes términos:

- a.** Refiere que ha ingresado a laborar a la entidad demandada Municipalidad Provincial de Huanta, el día 05 de junio del año 2019, fecha desde el cual, ha celebrado contratos con la referida municipalidad para desempeñar funciones de Obrero Municipal cumpliendo labores de apoyo en áreas verdes; desde aquella fecha hasta la actualidad sigue realizando sus labores encomendadas consistentes en: trabajos en el vivero municipal, producción de plantas ornamentales y arbustos, realizar la podas de árboles de ornato, limpieza y vigilancia de zonas con áreas verdes y otras actividades que le asignan sus jefes.
- b.** Señalada que durante el tiempo de vigencia de sus contratos ha cumplido labores de

Obrero Municipal de áreas verdes; es decir he realizado labores de limpieza y cuidado de los parques y jardines en la ciudad de Huanta, cumpliendo jornadas laborales indistintamente según el requerimiento de sus superiores, por los cuales he percibido remuneraciones. Sin embargo, los documentos contractuales que justifican sus labores no se condicen con su desempeño laboral, ya que éstos debieron tener como Base Legal el Decreto Legislativo N° 728 que regula la relación laboral de un obrero, dada la naturaleza de los trabajos que ha venido realizando; asimismo, de manera irregular se me ha contratado bajo modalidades contractuales no aplicables a la naturaleza de sus labores como es el caso del Contrato Administrativo de Servicios.

- c. Añade 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 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.
- d. Señala que ha tenido la condición de Obrero Municipal dedicado a los trabajos de mantenimiento de áreas verdes, así como personal encargado de limpieza y cuidado de los parques y jardines de la Municipalidad Provincial de Huanta, siendo que por la naturaleza de las labores que he cumplido corresponde aplicarse la modalidad contractual del régimen privado conforme lo regula el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 1.2. Calificada la demanda con arreglo a Ley, esta fue admitida mediante resolución número dos, del 21 de diciembre de 2020, por lo que, citadas las partes para la audiencia de conciliación, ésta se realizó conforme a los términos establecidos en la audiencia de conciliación del 30 de abril de 2021, en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio. Se determinó como pretensión principal: a) Solicita que se declare la

invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 05 de junio del año 2019 en adelante.

Como pretensión accesoria: Solicita se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728. La entidad demandada presentó su escrito de contestó la demanda.

- 1.3. En su escrito de contestación, la emplazada absolvió el traslado de la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que sea declarada improcedente y básicamente sostuvo lo siguiente:
 - a. Refiriendo que se ha demandado la “desnaturalización” de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la Entidad Demandada, por el periodo comprendido desde el 05 de junio del 2019 hasta la actualidad, al respecto del fundamento de la Desnaturalización de los contratos celebrados entre la Entidad y el trabajador estriban en lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, misma que establece que el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades corresponde al régimen de la actividad privada.
 - b. Añade que de acuerdo al criterio de la Autoridad del Servicio Civil, órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, si se encuentra permitido que las entidades del estado puedan contratar personal obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, en casos de necesidad, criterios que han sido recogidos por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03531-PA/TC – TACNA, mediante la cual se declara infundada una demanda de amparo sobre “nulidad de despido” y “reposición laboral en el cargo de obrero”, consignando como principal fundamento en el considerando 16° que: “(...) no existe un impedimento legal para su contratación en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, no habiéndose afectado derecho constitucional alguno, por ésta razón, corresponde desestimar la demanda.” Para lo cual se tomó en cuenta los criterios del Informe Técnico N° 414-2019-SERVIR/GPGSC emitido por SERVIR.
 - c. Refiere que, en base a estos elementos jurídicos, considera que la pretensión principal sobre desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos por la Entidad Edil con la trabajadora demandante, debe ser declarada improcedente.
 - d. Finalmente, respecto a la pretensión accesoria sobre que se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, esta pretensión debe ser declarada Improcedente debido a que existe ambigüedad en dicha pretensión, puesto que la demandante no ha señalado en que plaza o puesto o cargo solicita debe ser

declarada la relación laboral de carácter indeterminado. Por tanto, dicha pretensión resulta improcedente por no existir conexión lógica entre los hechos y el petitorio en aplicación del inciso 4º del artículo 427º del Código Procesal Civil.

- 1.4. No existiendo pruebas que actuar se ordenó el Juzgamiento Anticipado, previo los alegatos de apertura, admisión de pruebas documentales y alegatos de cierre. Siendo el estado del proceso el de expedirse sentencia, dejando constancia que el desarrollo de la audiencia se encuentra grabadas en la base del soporte del Sistema Informático

II. PARTE CONSIDERATIVA:

- 2.1. El último párrafo del artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala lo siguiente: “*Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno solicita a los abogados presentar exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia (...)*”. De manera que, en el caso en particular, el juez aplica el juzgamiento anticipado del proceso, toda vez que los medios de prueba ofrecidos por la demandante consisten únicamente en documentos, los que son de actuación inmediata para ser examinados en su oportunidad; por lo que no es necesaria la convocatoria a una audiencia de juzgamiento.
- 2.2. Es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal resulta compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, toda vez que, en primer lugar, se aprecia que, las pretensiones reclamadas en este proceso, signadas por la parte demandante como “*principales*” es la *invalidéz de los contratos administrativos*, las que tienen carácter, eminentemente, *declarativo*.
- 2.3. Ahora bien, para establecer la *fundabilidad* o no de la demanda, el juez deberá de analizar e interpretar las normas jurídicas aplicables al caso, tanto las invocadas por las partes, así como aquellas que aun no habiéndolo sido resultan pertinentes, este último en aplicación de la regla del *iura novit curia*.
- 2.4. Cabe remarcar que, en el presente caso, no existe resistencia de la emplazada en torno a los datos de *laboralidad* postulados en el escrito de demanda, conforme se tiene del escrito de contestación, principalmente la fecha de inicio de la prestación de servicios y la sujeción formal de la accionante a contratos administrativos de servicios, desde el 05 de junio de 2019 hasta la actualidad; lo que significa que **la materia controvertida tiene connotación esencial y predominantemente jurídica**; vale decir, que su *dilucidación* se habrá de sustentar en la *aplicación y/o interpretación* normativa que realice el juez, no siendo **necesaria la realización de la etapa de actuación probatoria** para poder generar *convicción* en el Juez acerca de la *fundabilidad* o no de las pretensiones reclamadas.

- 2.5. De otro lado, nótese que, inclusive, en el caso sub examen, los medios probatorios aportados tienen por calificación como *medios de prueba simples*; es decir, que **son de fácil entendimiento** pues se expresan en sus propios términos y que **no necesitan de la realización de una etapa de actuación probatoria**, para poder, sobre la base de ellos, crear *convicción* en el Juez acerca de la *fundabilidad* o no de las pretensiones incoadas.
- 2.6. Finalmente, sépase que, si bien el *escenario procesal cotidiano o usual* para realizar un juzgamiento anticipado, dentro de la estructura del proceso ordinario laboral, resulta ser la audiencia de conciliación; sin embargo, compartimos la tesis de que es factible, *excepcionalmente*, ejecutarlo en la audiencia de juzgamiento, cuando el juez *luego de una nueva y mejor revisión de los actuados identifica la presencia de los supuestos para su procedencia, lo cual no fue percibido en la audiencia de conciliación*, por citar un ejemplo.
- 2.7. En ese horizonte, a criterio de este Juzgador, se producen todas las condiciones necesarias para la emisión de un *fallo* en juzgamiento anticipado, tal como lo faculta el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, principalmente porque no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva.

DE LA CARGA Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA

- 2.8. La prueba es un contenido o manifestación del principio derecho del debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; por tanto, en un proceso cualquiera que sea (laboral, penal, administrativo, civil, etc.) constituye un derecho básico fundamental de las partes y terceros legitimados, “*el producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa*”.
- 2.9. Es así que, sólo en caso el hecho no se encuentre probado corresponde observar las reglas procesales referidas a la carga de la prueba establecidas en el artículo 23 de la Ley 29497 que dispone: “*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. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. **Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador**, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. **De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:** a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido” y conforme lo señala el artículo 197º del Código Procesal*

Civil de aplicación supletoria al proceso laboral: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”; parámetros con los cuales paso analizar el caso planteado.

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

- a) 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, derogó 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, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.
- b) **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).
- c) **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.

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

- 2.11. El contrato administrativo de servicios (CAS) es una figura jurídica del Estado regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, por el cual su eficacia no se encuentra sujeta a la vigencia de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; pues su carácter transitorio y especial, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.
- 2.12. Está acreditado que el demandante laboró para la demandada como obrero suscribiendo contratos administrativos de servicios – CAS- del 05 de junio del 2019 hasta la 31 de diciembre de 2020, realizando labores como trabajadora de áreas verdes.
- 2.13. Sin embargo, dichos contratos administrativos de servicios, que son de naturaleza laboral especial regulados en el Decreto Legislativo 1057, cuya constitucionalidad ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC; han sido celebrados de manera simulada y con fraude a la Ley, por lo siguiente:
- 2.14. Si bien es cierto que, el Decreto Legislativo N° 1057, publicado el veintiocho de junio del dos mil ocho, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS-, estableció que dicha modalidad de contratación constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, no sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, y tiene carácter transitorio (artículo 3°) y se celebra a plazo determinado y es renovable (artículo 5°).
- 2.15. También es cierto, que en reiterada Jurisprudencia de la Corte Suprema, tales como la Casación Laboral N° 15100-2014-Cusco del dieciséis de junio del dos mil dieciséis, Casación Laboral número 16795-2014 Arequipa, del nueve de junio del dos mil dieciséis,

Casación Laboral N° 15811-2014-Ica del ocho de junio del dos mil dieciséis, señalan que los obreros municipales deben ser contratados dentro del régimen de la actividad privada al amparo de lo que prevé su norma especial contenida en el artículo 37° de la Ley N° 27972 y que no pueden ser contratados dentro del marco del Decreto Legislativo N° 1057, en aplicación de la regla de la norma más favorable, puesto que los obreros municipales tienen un régimen laboral propio que es el de la actividad privada.

- 2.16. En principio, la Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo 1057, no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS). Sin embargo, cabe la posibilidad de aplicar la institución jurídica referida a la invalidez de los contratos de la Teoría General del Derecho y del Derecho Civil; puesto que en el ámbito laboral las relaciones laborales se instituyen a través de un contrato de trabajo; sin embargo en el Derecho Laboral Peruano estas relaciones laborales pueden constituirse en los diferentes regímenes laborales, llámese régimen laboral público, régimen laboral privado o régimen especial de contratación administrativa de servicios que contempla la legislación laboral peruana que tienen diferentes efectos en cuanto a los derechos y beneficios de los trabajadores; por lo que, la invalidez de un contrato de trabajo en el ámbito laboral no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, por haberse celebrado con simulación o fraude a la ley o haberse celebrado infringiendo normas imperativas, no surte efectos sobre la relación laboral concreta y que en su defecto, debe aplicarse la legislación que establece la ley para cada caso concreto.
- 2.17. El contrato CAS para nadie es extraño que fue diseñado legalmente para iniciar un reordenamiento de las relaciones laborales en la que el Estado es parte, y poder aproximarnos a estándares internacionales mínimos de respeto a los derechos laborales de los trabajadores, particularmente de aquellos que tenían una relación laboral encubierta por un contrato civil. Lo que significa que dichos contratos CAS no autorizaba para nada, eluso indebido de dicha figura contractual que contradice la finalidad para la cual fue creada; por tanto, de verificarse infracción de normas imperativas en la contratación resulta viable la figura de la invalidez.
- 2.18. En el caso de autos, la Municipalidad demandada contrató a la demandante mediante un contrato administrativo de servicios con las sucesivas adendadas, conforme se aprecia de los contratos CAS; ello sin tener en cuenta que la labor para la que fue contratado, era como trabajadora de áreas verdes, labores eminentemente manuales y que están relacionadas con las actividades propias y permanentes de la Municipalidad demandada.

Así como, en el artículo 82 numeral 16, de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 que señala: Es de competencia y función específica de las Municipalidades “*Impulsar una cultura cívica de respeto a los bienes comunales, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mejora del ornato local*”, es decir, que son propias de un Obrero Municipal; por tanto, siendo que el demandante realizaba una labor de obrero municipal, entonces la demandada al celebrar los contratos CAS ha infringido normas imperativas, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades que establece que: “*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*”, si ello es así, entonces **no resultan válidos los contratos administrativos de servicios** suscritos entre las partes del 05 de junio de 2009 al 31 de agosto del 2019 y las sucesivas adendas suscritas hasta 31 de diciembre de 2020; puesto que han sido celebrados, encubriendo una verdadera relación laboral a plazo indeterminado por el periodo analizado en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ya que se ha constatado fraude y simulación en la contratación; pues infringiendo normas imperativas de contratación laboral en el régimen privado simuló y aparentó celebrar contratos administrativos de servicios que no corresponde a los obreros municipales, por tener estos régimen laboral propio por norma imperativa y de cumplimiento obligatorio; siendo así, debe ampararse la demanda declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el periodo que suscribió contratos CAS. Cuyos contratos por contravenir lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades requieren ser declarados como inválidos.

- 2.19. Al haberse amparado la pretensión principal, debe ampararse también la pretensión accesoria, en relación al derecho que le corresponde al demandante, en cuanto a la **inclusión en la Planilla Única de Remuneraciones**, *teniéndose presente que el artículo 3° del Decreto Supremo N°001-98-TR, establece: "Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial"*, siendo así, al haberse determinado en autos que entre las partes existió un contrato de trabajo dentro régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado desde el 05 de junio de 2019 hasta la actualidad, al haberse dispuesto su reposición de la actora correspondía a la demandada la obligación de registrar al demandante en sus libros de Planillas de Remuneraciones de obreros, siendo así, deviene fundada esta pretensión demandada.

III. DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, **FALLO** declarando **FUNDADA** la demanda de Invalidez de los Contratos de Administrativos de Servicios y otros, en los seguidos por **LUISA MEDINA PALOMINO**, contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**; en consecuencia:

1. **DECLARO INVÁLIDOS** los Contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes por el período 05 de junio del 2019 en adelante y, en su lugar, se le reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo Nro. 728, a la demandante, en el cargo como obrero Municipal - Apoyo en Áreas Verdes, con inclusión en la planilla de pago de obreros permanentes.
2. Sin costos y costas del proceso.
3. Notifíquese vía casilla electrónica a las partes.



Corte Superior de Justicia de Juzgado de Trabajo Suprapro Módulo Corporativo Laboral - Sede Ayacucho



JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL

EXPEDIENTE : 00157-2020-0-0501-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

JUEZ : ALCANTARA VALENZUELA FELIX

ESPECIALISTA : CURI CARBAJAL CARLOS

PROCURADOR PUBLICO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA,

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA,

DEMANDANTE : BARBOZA LAMILLA, JESUS

Resolución número Diez

SENTENCIA

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS Y OÍDA EN AUDIENCIA PÚBLICA:

1.1. DE LA DEMANDA: Resulta de autos que mediante escrito del 18 de noviembre de 2020, subsanado con fecha 03 de diciembre de 2020, don **JESÚS BARBOZA LAMILLA** interpone demanda de desnaturalización de contratos de locación de servicios y otros, contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**, solicita como pretensión principal: Se declare la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y el Contrato que dispone su acceso a la función pública como personal perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, suscritos con la entidad demandada, por el período comprendido desde el 17 de marzo del año 1998 hasta el 30 de setiembre del año 2019, en consecuencia se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y como pretensiones accesorias: Solicita el pago de los beneficios sociales dejados de percibir durante los años laborados en la entidad demandada, en consecuencia solicito que la entidad demandada cumpla con pagar la suma de **NOVENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA SOLES CON SEIS CÉNTIMOS (S/ 96,330.6 SOLES)**, más los intereses legales y costos del proceso que se generen hasta la cancelación total de la obligación reclamada. Sustenta la demanda en los siguientes términos:

- a. Refiere que ha ingresado a laborar a la Municipalidad Provincial de Huanta, el 17 de marzo del año 1998, fecha desde el cual, se ha celebrado contratos con la referida municipalidad para desempeñar funciones de obrero de Limpieza Municipal, desde aquella fecha hasta el 30 de setiembre del año 2019, fecha en la que ha sido cesado arbitrariamente por la gestión

actual; (después de haber cumplido más de 21 años en dichas funciones), sin que se me hiciera la correspondiente liquidación de beneficios sociales que me correspondía percibir.

- b.** Agrega que durante el tiempo de vigencia de los contratos ha cumplido labores de Obrero Municipal de Limpieza Pública; encargado de recojo de residuos sólidos de la ciudad de Huanta estando, cumpliendo jornadas laborales durante el día y la noche indistintamente según el requerimiento de sus superiores, por los cuales he percibido remuneraciones. Sin embargo los documentos contractuales que justifican sus labores no se condicen con su desempeño laboral, ya que éstos debieron tener como Base Legal el Decreto Legislativo N° 728 que regula la relación laboral de un obrero, dada la naturaleza de los trabajos que ha venido realizando; sin embargo, de manera irregular se le ha contratado bajo modalidades contractuales no aplicables a la naturaleza de mis labores como es el caso de los Servicios No Personales, el Contrato Administrativo de Servicios y últimamente el contrato que dispone su ingreso a la carrera pública bajo los alcances del Decreto legislativo N° 276°.
- c.** Añade 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 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.
- d.** Señala que ha tenido la condición de obrero municipal por haber laborado como personal de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huanta, siendo que por la naturaleza de las labores que ha cumplido corresponde aplicarse la modalidad contractual del régimen privado conforme lo regula el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- e.** En tal sentido, habiendo sustentado la desnaturalización de sus contratos laborales; corresponde determinar los montos que por concepto de beneficios laborales me adeuda la Municipalidad Provincial de Huanta, en su condición de trabajador sujeto al régimen de la Actividad Privada; por lo que solicita el pago de derecho Vacacional Trunco por el periodo del año 1998 al año 2014, remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado la suma de S/ 25,688.16, el pago de Indemnización truncas.

- 1.2. Calificada la demanda con arreglo a Ley, esta fue admitida mediante resolución número dos, del 14 de diciembre de 2020, por lo que, citadas las partes para la audiencia de conciliación, ésta se realizó conforme a los términos establecidos en la audiencia de conciliación del 27 de abril de 2021, en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio. Se determinó como pretensión principal: a) Solicita declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y el Contrato que dispone su acceso a la función pública como personal perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, por el período comprendido desde el 17 de marzo del año 1998 hasta el 30 de setiembre del año 2019, en consecuencia se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 a mérito de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; como pretensiones accesorias: a) Solicita el pago de los beneficios sociales dejados de percibir durante los años laborados en la entidad demandada, por los conceptos de vacaciones truncas y gratificaciones truncas. (precisado por la defensa del demandante 00:10:47'). La entidad demandada presentó su escrito de contestación, que fue admitido en la audiencia única conforme se tiene del acta que obra en autos.
- 1.3. En su escrito de contestación, la emplazada absolvió el traslado de la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que sea declarada improcedente y básicamente sostuvo lo siguiente:
 - a. Refiriendo que la pretensión principal debe ser declarada improcedente debido a que en el caso no se tiene evidencia de elementos de contrato de trabajo por el periodo del 17 de marzo de 1998 al 31 de julio del 2011 más allá de los dichos del demandante; tampoco existe medio probatorio que acredite que haya desempeñado como obrero municipal.
 - b. Añade que, el periodo laboral existente entre la Municipalidad Provincial de Huanta y el demandante desde el mes de agosto del 2011 al 30 de setiembre del 2019, está acreditado con la Constancias de haberes y descuentos del demandante correspondientes al periodo del mes de agosto del 2011 al 31 de diciembre del 2011, la Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2019-MPH/GM del 17 de enero del 2019, mediante la cual se contrata al demandante por el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2019, la Resolución de Alcaldía N° 215-2019-MPH7A del 25 de julio del 2019, mediante la cual se cesa al servidor por límite de edad, al haber cumplido 71 años de edad y la Carta N°19-2019-MPH/A del 30 de setiembre del 2019, mediante la cual se comunica al demandante el cese de sus labores.
 - c. Señala que no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, puesto que se pretende la desnaturalización de unos presuntos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, cuando no existe elemento de convicción alguno que sustente

la existencia de este tipo de contratos, por tanto, esta pretensión debe ser declarada improcedente en aplicación del inciso 4° del artículo 427° del Código Procesal Civil.

- d. Agrega que, el demandante argumenta la existencia de una desnaturalización de los contratos celebrados entre la Entidad y el trabajador ya que le correspondía ser contratado bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, conforme dispone el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, al respecto indica que en el caso la aplicación de los criterios vinculantes establecidos en la Sentencia del Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Rosalía Huatuco Huatuco) emitido por el Tribunal Constitucional, según la cual el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado “exige necesariamente”, lo siguiente: (i) Concurso público de méritos. (ii) Plaza debidamente presupuesta según los documentos de gestión. (iii) Plaza vacante y de duración indeterminada; y conforme se aprecia que el demandante no cumple con ninguno de los requisitos exigidos para el ingreso a la administración pública bajo el un contrato de naturaleza indeterminada, ya que el demandante ingreso sin previo concurso público.
- e. Asimismo, indica que tampoco se cumple el segundo y tercer requisitos, tal como ha sido comunicado por la Jefa de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huanta, quien mediante Informe N° 224-2021-MPH/OPP/U.PPTO.RMBS comunica que no se tiene presupuestado la plaza como Obrero de acuerdo al documento de gestión denominado plan operativo institucional para el año fiscal 2021, por tanto, al no existir una plaza vacante ni presupuestada no corresponde declarar una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, ello en aplicación del “Principio de Legalidad Presupuestal”, según la cual todo gasto público debe contar primigeniamente con la debida previsión de crédito presupuestario “bajo sanción de nulidad”, conforme está establecido en el numeral 34.3 del artículo 34° del D. Leg. 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- f. Finalmente, respecto a la pretensión accesorio sobre “pago de beneficios sociales dejados de percibir durante los años laborados en la entidad demandada”, debe ser declarada improcedente al no existir elemento de convicción que acredite la existencia del vínculo laboral durante el periodo del 17 de marzo del 1998 al 30 de septiembre del 2019, entonces, resulta imposible efectuar un cálculo de beneficios sobre periodos que no puedes ser determinados de ninguna forma. Asimismo, esta pretensión accesorio debe ser declarada improcedente, al no existir plaza vacante ni presupuestada para el cargo que solicita el demandante como Obrero de Limpieza Pública, conforme ha sido comunicado por la Jefa de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huanta mediante Informe N° 224- 2021-MPH/OPP/U.PPTO.RMBS.
- g. En tal sentido, la segunda pretensión, al tratarse de una pretensión accesorio al principal, debe seguir la suerte del principal, es decir, al desestimarse la pretensión principal, la

accesoria debe ser rechazada.

- 1.4. Asimismo, en la Audiencia Juzgamiento se realizó en los términos descritos en las actas de 15 de junio de 2021, las partes expusieron los alegatos iniciales, se enunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria, se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, por lo que al haberse actuado todos los medios probatorios admitidos, los abogados presentaron sus alegatos finales, siendo el estado del proceso el de expedir sentencia, dejando constancia que el desarrollo de la audiencia se encuentran grabadas en la base del soporte del Sistema Informático.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

DE LA CARGA Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA

- 2.1. La prueba es un contenido o manifestación del principio derecho del debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; por tanto, en un proceso cualquiera que sea (laboral, penal, administrativo, civil, etc.) constituye un derecho básico fundamental de las partes y terceros legitimados, *“el producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa”*.
- 2.2. Es así que, sólo en caso el hecho no se encuentre probado corresponde observar las reglas procesales referidas a la carga de la prueba establecidas en el artículo 23 de la Ley 29497 que dispone: *“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. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. **Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de:** a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. **De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:** a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido” y conforme lo señala el artículo 197° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”;* parámetros con los cuales paso analizar el caso planteado.

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

- a) 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, derogó 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, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.
- b) **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).
- c) **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: 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.

LOS CONTRATOS REGULADOS POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276

- 2.4. En el caso de autos se tiene las partes han suscrito diversos contratos bajo el Régimen laboral del Decreto Legislativo 276, al respecto se debe tener en cuenta que mediante esta norma se regula la incorporación de personal Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.
- 2.5. Está acreditado que el demandante laboró para la demandada como obrero suscribiendo contratos regulados por el Decreto Legislativo N° 276 del 01 de enero del 2011 hasta el 25 de julio de 2019, conforme se tiene del Informe Escalafonario de fecha 18 de diciembre de 2018 y la Resolución de Alcaldía N° 215-2019-MPH/A, realizando labores como trabajador de servicios.
- 2.6. Cabe la posibilidad de aplicar la institución jurídica referida a la invalidez de los contratos de la Teoría General del Derecho y del Derecho Civil; puesto que en el ámbito laboral las relaciones labores se instituyen a través de un contrato de trabajo. En el Derecho Laboral Peruano las relaciones laborales pueden constituirse en los diferentes regímenes laborales, llámese régimen laboral público, régimen laboral privado o régimen especial de contratación administrativa de servicios que contempla diferentes efectos en cuanto a los derechos y beneficios de los trabajadores; por lo que, la invalidez de un contrato de trabajo en el ámbito laboral no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, por haberse celebrado con simulación o fraude a la ley o haberse celebrado infringiendo normas imperativas, no surte efectos sobre la relación laboral concreta y que en su defecto, debe aplicarse la legislación que establece la ley para cada caso concreto.
- 2.7. En el caso de autos, la Municipalidad demandada contrató a la demandante mediante un contrato bajo el Decreto Legislativo 276, conforme se aprecia de los contratos contenidos en las resoluciones Gerenciales; ello sin tener en cuenta que la labor para la que fue contratado, era como trabajador de limpieza, labores eminentemente manuales y que están relacionadas con las actividades propias y permanentes de la Municipalidad demandada. Así como, en el artículo 82 numeral 16, de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 que señala: Es de competencia y función específica de las Municipalidades *“Impulsar una cultura cívica de respeto a los bienes comunales, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mejora del ornato local”*; es decir, que son propias de un Obrero Municipal; por tanto, siendo que el demandante realizaba una labor de obrero municipal, entonces la demandada al celebrar los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 276 ha infringido normas imperativas, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades que establece que: *“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”, si ello es así, entonces **no resultan válidos los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 276** suscritos entre las partes del 01 de enero de 2011 al 25 de julio del 2019 ; que han sido celebrados, encubriendo una verdadera relación laboral a plazo indeterminado por el periodo analizado en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ya que se ha constatado fraude y simulación en la contratación; pues infringiendo normas imperativas de contratación laboral en el régimen privado simuló y aparentó celebrar contratos administrativos de servicios que no corresponde a los obreros municipales, por tener estos régimen laboral propio por norma imperativa y de cumplimiento obligatorio; siendo así, debe ampararse la demanda declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el periodo que suscribió contratos los referidos contratos bajo el Decreto Legislativo 276. Cuyos contratos por contravenir lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades requieren ser declarados como inválidos.

- 2.8. Respecto al periodo desde el 17 de setiembre de 1998 al 31 de diciembre de 2010, en autos no obra instrumental mediante la cual se acredite que existió una relación laboral entre las partes por lo que deviene en infundado este periodo.

De los beneficios sociales invocados:

- 2.9. El demandante ha solicitado el pago de los siguientes beneficios sociales: 1) Vacaciones trucas e indemnización vacacional por el período 1998 a 2014 y 2) Gratificaciones por el período 1998 a 2012.
- 2.10. Sin embargo, no habiéndose demostrado la existencia del vínculo laboral por el período 17 de setiembre de 1998 al 31 de diciembre de 2010, sólo se analizará por el período reconocido. Con el siguiente detalle: **1) Vacaciones trucas e indemnización vacacional por el período enero 2011 a diciembre de 2014 y 2) Gratificaciones por el período enero 2011 a diciembre de 2012.**

Asimismo, se deja establecido que se harán las deducciones de los pagos a cuenta consignados en las boletas de remuneraciones.

- 2.11. En lo que respecta al extremo de **gratificaciones de fiestas patrias y navidad** se debe tener presente que la Ley número 27735, en el primer párrafo de su artículo 1° establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, asimismo, el artículo 2° de ésta norma señala que “*El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. (...) Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los*

conceptos contemplados en el *Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*”.

Igualmente, el artículo 6° de la citada Ley establece que: “Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. (...) En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al *Artículo 5 de la presente Ley*”, y el artículo 7° dispone que “Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”;

En el caso analizado, se ha determinado la existencia de un contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado por lo que corresponde a la demandada acreditar el cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo, se debe considerar que ésta parte en el proceso negó la existencia del contrato de trabajo por lo que evidentemente no realizó abonos por las gratificaciones reclamadas, más aún, que en autos no existe comprobante de pago alguno por lo que deviene fundado el extremo reclamado, esto es respecto a los años 2011 y 2012, conforme al siguiente detalle:

REMUNERACIÓN COMPUTABLE del período 2011

Haber básico	: S/ 600.00
Asignación familiar 10% RML	: S/
Bonificación especial 9%	: S/ 54.00
Total	S/ 654.00

REMUNERACIÓN COMPUTABLE del período 2012

Haber básico	: S/ 750.00
Asignación familiar 10% RML	: S/
Bonificación especial 9%	: S/ 67.50
Total	S/ 817.50

AÑO 2011: GRATIFICACIONES TRUNCAS:

01 año.

- Gratific. Fiestas patrias, S/ 654.00/ 6 * 6 meses S/ 654.00
- Gratific. Navidad, S/ 654.00/ 6 * 6 meses S/ 654.00

AÑO 2012: GRATIFICACIONES TRUNCAS:

01 año.

- Gratific. Fiestas patrias, S/ 817.50/ 6 * 6 meses S/ 817.50
 - Gratific. Navidad, S/ 817.50/ 6 * 6 meses S/ 817.50
- Total Gratificaciones. S/ 2,943.00**
Pagos según boleta S/ 654.00

Saldo a pagar

S/ 2,289.00

2.12. En lo concerniente a las **remuneraciones vacacionales** se debe tener presente que el Decreto legislativo número 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley, siendo la remuneración por éste periodo vacacional, el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

El demandante solicita por este concepto hasta el período laboral 2014. Entonces, habiendo reconocido el vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo 728 desde enero de 2011; corresponde analizar solamente por el período enero de 2011 a diciembre de 2014. El demandante por el período reconocido estuvo sujeto al régimen del Decreto Legislativo No 276 y en ese contexto y por disposición legal los trabajadores sujetos a dicho régimen laboral sí tienen derecho a disfrutar de las vacaciones anuales. En el presente caso, el demandante no ha acreditado el hecho de no haber disfrutado de sus vacaciones por el período referido.

III. DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, **FALLO** declarando **FUNDADA** en parte la demanda de Desnaturalización de contratos de servicios y otros, en los seguidos por **JESÚS BARBOZA LAMILLA** contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**; en consecuencia:

1. **DECLARO INVÁLIDOS** los Contrato celebrados entre las partes bajo el Decreto Legislativo N° 276 por el período 01 de enero del 2011 al 25 de julio de 2019 (fecha de cese por límite de edad) y, en lugar de aquellos, **RECONOCER** la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo Nro. 728 en el cargo de obrero de limpieza pública Municipal por el referido periodo.
2. **ORDENO** que la Municipalidad demandada, en vía de regularización, expida otra resolución de cese por límite de edad bajo el Decreto Legislativo No 728.
3. **DISPONGO** que la entidad demandada pague la suma de **S/2,289.00** más los intereses legales, por concepto de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, correspondiente a los años 2011 a 2012.
4. **INFUNDADA** la demanda sobre el reconocimiento del vínculo laboral por el período 17 de marzo de 1998 a 31 de diciembre de 2010.
5. **INFUNDADA** la demanda sobre vacaciones truncas e indemnización vacacional.
6. Sin costos y costas del proceso.

7. Notifíquese vía casilla electrónica a las partes, en mérito a lo consensuado en la audiencia de juzgamiento.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8228-2016
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Sumilla.- El cargo de personal 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; no siéndole aplicables los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN.

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete

VISTA, con el acompañado la causa número ocho mil doscientos veintiocho, guion dos mil dieciséis, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Melida Condori Quispe**, mediante escrito de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinte de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido contra la **Municipalidad Distrital de Cerro Colorado**, sobre desnaturalización de contrato y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: **Infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades** ; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía judicial

La actora interpuso la demanda de fecha catorce de enero de dos mil quince, que corre en fojas veintidós, solicitando que se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada, en consecuencia, se le reconozca vínculo laboral a plazo indeterminado y que se le reponga en el cargo de obrera de limpieza pública; más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

Con la Sentencia de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco, el Juzgado Laboral de Cerro Colorado de la Corte Superior de Justicia de Arequipa declaró infundada la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve, la Primera Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada por considerar entre otros argumentos que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276 y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, excluyendo únicamente a las empresas del Estado y comprendiendo en forma expresa dentro de su ámbito de aplicación a los gobiernos locales.

Segundo.- La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 causas que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, 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.

Tercero.- Sobre la *infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades*, cabe anotar que este dispositivo legal dispone lo siguiente:

“(…)

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”.

Cuarto.- Consta de autos que la actora laboró desde el cinco de febrero de dos mil catorce hasta el dos de enero de dos mil quince, habiendo ocupado el cargo de obrera-personal de limpieza pública, lo que se corrobora con los contratos administrativos de servicios que corren de fojas ocho a trece, las boletas de pago de fojas tres a siete, memorándums de fojas catorce y quince, y demás medios probatorios que corren en autos.

Lo que corresponde determinar en el presente caso, es si el cargo de la recurrente corresponde a la de una obrera o a la de una empleada; si se encuentra bajo el régimen laboral público o privado; si correspondía contratarla bajo contratos administrativos de servicios, y si le es aplicable el precedente vinculante Huatuco Huatuco.

En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala, entre otras clasificaciones, que son empleados aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento, entre otros; y que son obreros aquellas personas que realizan labores en las que predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción.

Se puede apreciar de los medios probatorios que corren en autos, que la función de la impugnante fue el de personal de limpieza pública; en tal sentido la función desarrollada por la recurrente corresponde a la de una obrera, pues, prima el esfuerzo físico sobre el intelectual.

Quinto.- Por otro lado, 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 respecto al régimen laboral de los obreros municipales.

Esta Sala Suprema en la Casación N° 7945-2014 Cusco, de fecha 29 de setiembre de 2016, que constituye **doctrina jurisprudencial** ha establecido, que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme lo regula el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que por tanto, no pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS; además, estableció que en estos casos los contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR.

Sexto.- Cabe precisar que el Tribunal Constitucional en el ***precedente vinculante contenido en el Expediente N° 5057-2013- PA/TC-JUNÍN***, ha establecido lo siguiente:

“(…)

§8. Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública

21. *En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.*
22. *En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso.*
- (...)"*

Sétimo.- Este Supremo Tribunal en la Casación N° 4336-2015 ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, fijó **principios jurisprudenciales** referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-

JUNÍN, estableciendo lo siguiente:

“(…)

En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.*
- b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.*
- c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 o de la Ley N°24041.*
- d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*
- e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).*
- f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.*

Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, cuyo vínculo laboral

haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta (...)."

Octavo.- Cabe anotar que el Tribunal Constitucional mediante Sentencia de fecha 26 de abril de 2016, resolvió varias demandas de inconstitucionalidad presentadas contra la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC) declarando la inconstitucionalidad de diversos artículos de la citada ley.

Noveno.- Se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, ha realizado algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco Huatuco, estableciendo lo siguiente:

"(...)

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.

16. En consecuencia, y al no ser aplicable el "precedente Huatuco", este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario. (...)."

Tal como se puede apreciar el Tribunal Constitucional comparte el mismo criterio que esta Sala Suprema, en el sentido de que no resulta aplicable el precedente Huatuco Huatuco al obrero municipal.

Décimo.- En el presente caso está acreditado que el cargo que ocupó la recurrente, es decir, personal de limpieza pública corresponde a la de una

obrero; por lo que aplicando el criterio contenido en el quinto, sexto y séptimo considerando de la presente resolución no le es aplicable el anotado precedente vinculante, debiendo por tanto reconocerse que la relación laboral de la demandante es a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo N° 728; y que en tal sentido, solo podía ser despedida por los motivos y siguiendo el procedimiento establecido en dicha norma jurídica, lo que no ha ocurrido en el presente caso por lo que su despido deviene en incausado; por lo expuesto la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Melida Condori Quispe**, mediante escrito de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa; en consecuencia: **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintede abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve que confirmó la sentencia apelada; **y actuando en sede de instancia REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha veintidós de octubre de dos mil quince que corre en fojas ciento cuarenta y cinco, que declaró infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** la declararon **fundada**, en consecuencia se ordena a la demandada que le reconozca a la demandante vínculo laboral a plazo indeterminado desde el cinco de febrero de dos mil catorce al dos de enero de dos mil quince y que la repongan en el cargo que venía ocupando, más el pago de los costos del proceso; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra la **Municipalidad Distrital de Cerro**

Colorado, sobre desnaturalización de contrato y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

L. Ch.