



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL
RECONOCIMIENTO DE OBREROS MUNICIPALES PARA SU INCORPORACIÓN
EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.

Línea de investigación:

Procesos Jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Alvarez Centeno, Nicole Denisse

Asesora

Alfaro Pamo, Karina Tatiana

Codigo ORCID 0000-0001-7568-6535

Jurado:

Vigil Farias, José

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Lima - Perú

2024



INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
5	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL
RECONOCIMIENTO DE OBREROS MUNICIPALES PARA SU
INCORPORACIÓN EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD
PRIVADA.**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor (a):

Alvarez Centeno, Nicole Denisse

Asesor (a):

Alfaro Pamo, Karina Tatiana
Código ORCID: 0000-0001-7568-6535

Jurado:

Vigil Farias, José
Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Lima- Perú

2024

INDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Descripción y formulación del problema.....	10
1.2.1. <i>Problema general</i>	12
1.2.2. <i>Problema específico</i>	12
1.2 Antecedentes.....	12
1.3.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	12
1.3.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	15
1.3 Objetivos.....	16
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	17
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	17
1.4 Justificación.....	17
1.5 Hipótesis.....	17
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	18
1.5.2. <i>Hipótesis específica</i>	19
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	20
2.1.1. <i>Principio protector</i>	20
2.1.2. <i>Principio de la supremacía de la realidad</i>	22
2.1.3. <i>Principio de progresividad</i>	23
2.1.4. <i>Obrero municipal</i>	23
2.1.5. <i>Obrero y empleado municipal</i>	24
2.1.6. <i>Acceso al empleo público y la carrera administrativa</i>	26
2.2. Régimen laboral aplicable a los obreros municipales.....	27
2.2.1. <i>Evolución histórica</i>	28
2.2.2. <i>Régimen laboral de la actividad privada</i>	29
2.2.3. <i>La incorporación de trabajadores municipales al régimen laboral de la actividad privada</i>	29
2.3. Criterios jurisprudenciales aplicables al reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.....	31
2.3.1. <i>Criterios jurisprudenciales</i>	31
2.3.2. <i>Factores que contribuyen a la disparidad de criterios</i>	32
2.4. Categorización de los puestos de trabajo de la Municipalidad.....	37
2.5. Consecuencias de la disparidad de criterios jurisprudenciales.....	40

2.6. Inseguridad jurídica.....	42
2.7. Análisis de casos.....	43
2.8. Marco conceptual.....	45
2.8.1. <i>Obrero municipal</i>	46
2.8.2. <i>Empleado municipal</i>	46
2.8.3. <i>Criterios jurisprudenciales</i>	46
2.8.4. <i>Discrepancias jurisprudenciales</i>	47
2.8.5. <i>Uniformidad de criterios jurisprudenciales</i>	47
2.8.6. <i>Disparidad</i>	48
2.8.7. <i>Incorporación</i>	49
2.8.8. <i>Régimen de la actividad privada</i>	49
2.8.9. <i>Estabilidad laboral</i>	50
III. MÉTODO.....	52
3.1 Tipo de Investigación.....	52
3.1.1. <i>Nivel</i>	52
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	52
3.3 Variables.....	53
3.3.1. <i>Variable independiente</i>	54
3.3.1. <i>Variable dependiente</i>	54
3.4 Población y muestra.....	54
3.4.1. <i>Población</i>	55
3.4.2. <i>Muestra</i>	55
3.5 Instrumentos.....	56
3.6 Procedimientos.....	56
3.7 Análisis de datos.....	56
IV. RESULTADOS.....	57
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
VI. CONCLUSIONES.....	78
VII. RECOMENDACIONES.....	80
VIII. REFERENCIAS.....	81
IX. ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Del indicador: Principios Rectores</i>	57
Tabla 2 <i>Del indicador: Contrato Laboral</i>	58
Tabla 3 <i>Del indicador: Contrato Laboral</i>	59
Tabla 4 <i>Del indicador: Beneficios sociales</i>	60
Tabla 5 <i>Del indicador: Remuneración</i>	61
Tabla 6 <i>Del indicador: Principios rectores</i>	62
Tabla 7 <i>Del indicador: Régimen laboral</i>	63
Tabla 8 <i>Del indicador: Régimen laboral más beneficioso</i>	64
Tabla 9 <i>Del indicador: Discrecionalidad de criterios</i>	65
Tabla 10 <i>Del indicador: Predictibilidad judicial</i>	66
Tabla 11 <i>Del indicador: Reconocimiento judicial</i>	67
Tabla 12 <i>Del indicador: Falta de categorización de puestos de trabajo</i>	68
Tabla 13 <i>Del Indicador: Principio rector</i>	69
Tabla 14 <i>Del Indicador: Nueva tecnologías</i>	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Del indicador: Principios Rectores</i>	57
Figura 2 <i>Del indicador: Contrato Laboral</i>	58
Figura 3 <i>Del indicador: Contrato Laboral</i>	59
Figura 4 <i>Del indicador: Beneficios sociales</i>	60
Figura 5 <i>Del indicador: Remuneración</i>	61
Figura 6 <i>Del indicador: Principios rectores</i>	62
Figura 7 <i>Del indicador: Régimen laboral</i>	63
Figura 8 <i>Del indicador: Régimen laboral más beneficioso</i>	64
Figura 9 <i>Del indicador: Discrecionalidad de criterios</i>	65
Figura 10 <i>Del indicador: Predictibilidad judicial</i>	66
Figura 11 <i>Del indicador: Reconocimiento judicial</i>	67
Figura 12 <i>Del indicador: Falta de categorización de puestos de trabajo</i>	68
Figura 13 <i>Del Indicador: Principio rector</i>	69
Figura 14 <i>Del Indicador: Nueva tecnologías</i>	71

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de la presente investigación es determinar si existe la uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación al régimen laboral de la actividad privada. **Método:** Se utilizó el método deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo, teniendo por población 1,609 obreros municipales adscritos a la Municipalidad Metropolitana de Lima, en consecuencia, mediante un muestreo probabilístico aleatorio estratificado resulto como muestra 310; el instrumento fue el cuestionario de encuesta. **Resultados:** El 86,5 % de los encuestados considera que no hay uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada. El 87, 8% conoce algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada. El 97,7% considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley. **Conclusión:** Se determinó que existe disparidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

Palabras claves: obreros municipales, reconocimiento judicial, uniformidad de criterios jurisprudenciales, categorización de puestos de trabajo e inseguridad jurídica.

ABSTRACT

Objective: The objective of this research is to determine if there is uniformity of jurisprudential criteria in the recognition of municipal workers for their incorporation into the labor regime of private activity. **Method:** It is used by deductive method, quantitative approach, basic type, explanatory level, having as a population 1,609 municipal workers assigned to the Metropolitan Municipality of Lima, consequently, through a stratified random probabilistic sample, the sample was 310; The instrument was the survey questionnaire. **Result:** 86.5% consider that there is no uniformity of jurisprudential criteria in the recognition of municipal workers for their incorporation into the labor regime of private activity. 87.8% know of a case where different jurisprudential criteria have been presented in the recognition of municipal workers for their incorporation into the labor regime of private activity. 97.7% consider that the categorization of jobs performed by municipal employees and workers should be expressly designated by law. **Conclusion:** It is determined that there is a disparity in jurisprudential criteria in the recognition of municipal workers for their incorporation into the labor regime of private activity.

Keywords: municipal workers, judicial recognition, uniformity of jurisprudential criteria, categorization of Jobs and legal uncertainty.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestra legislación laboral considera que todo obrero que presta servicios en una municipalidad se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, cuando un trabajador municipal plantea su demanda para ser reconocido como obrero municipal y por consiguiente su incorporación al régimen laboral de la actividad privada un problema al que se enfrenta es la discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicables al reconocimiento de obreros municipales, ello como consecuencia de la falta de una categorización de puestos de trabajo, establecida por ley, ejercidos por un trabajador municipal. Por esta razón, puede que para un Juzgado Especializado en materia laboral determinado puesto de trabajo sea considerado “de empleado”, no obstante, para otro Juzgado Especializado en materia laboral el mismo puesto de trabajo puede ser considerado de “obrero”, lo que conlleva a una incertidumbre jurídica y la desprotección de derechos laborales de los trabajadores municipales que se ven afectados por esta discrepancia.

El problema principal de la investigación es: ¿De qué manera afecta la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada? El objetivo de la investigación es: Determinar si existe la uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para integrarse al régimen laboral de la actividad privada. La investigación permitirá conocer las causas y consecuencias de la discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados en el reconocimiento de obreros municipales y de qué manera afecta la falta de categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal.

Hipótesis: Existe discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada. La metodología aplicada será el enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo, transeccional – causal.

1.1. Descripción y formulación del problema

El derecho al trabajo es un derecho básico y crucial para la consecución de otros derechos humanos, por tanto, forma una parte integral e inseparable de la dignidad humana. Se suele identificar como obreros municipales a los empleados que desempeñan labores relacionadas con la limpieza pública, el cuidado de parques y jardines, obras y mantenimiento, seguridad ciudadana, guías, vigilancia, entre otras actividades.

Si bien, hoy en día, nuestra legislación laboral considera que todo obrero que presta servicios en una municipalidad se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, inicialmente no era así, toda vez que la Ley Orgánica de Municipalidades de N° 23853 (1984) establecía que los obreros municipales estaban sujetos al régimen laboral de la actividad pública, esto en concordancia con el artículo 52 del precitado cuerpo normativo.

No obstante, la Ley 27469 (2001) en su único artículo modifica el artículo 52 de la Ley N° 23853, haciendo una distinción entre el régimen laboral de los funcionarios, empleados y obreros municipales, sujetando a los obreros municipales al régimen laboral de la actividad privada.

Asimismo, la Ley N° 27972 (2003) en su artículo 37 ratifica que los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, la Ley N° 30889 (2018) precisa que el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, confirmando que estos se rigen por el régimen laboral privado.

Sin embargo, en perjuicio al desarrollo normativo antes indicado, el Tribunal Constitucional en más de una sentencia a ratificado la constitucionalidad de la contratación

bajo el régimen D.L. N° 1057, estableciendo que este tipo de régimen laboral puede ser aplicable a todas las entidades de la Administración Pública, por lo que, ha aceptado la contratación de los obreros municipales bajo aquel régimen.

Ahora, si bien la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972 (2003) establece que los obreros pertenecen al régimen laboral privado y los empleados al régimen público, así como los campos de acción de ambos grupos, mas no determina específicamente que puestos de trabajo serán considerados de obrero o empleado municipal.

Una de las pretensiones más frecuentes atendidas por los Juzgados Especializados en materia Laboral de la Corte Superior de Lima son las demandas formuladas por trabajadores municipales por haber sido supuestamente víctimas de la desnaturalización o ineficacia de su contrato. En las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados en materia Laboral, el primer paso para determinar si efectivamente hubo o no la desnaturalización o ineficiencia del contrato es discriminar si nos encontramos ante un “empleado” o un “obrero” municipal, de considerarse que el demandante es un obrero municipal le corresponderá su ingreso en el régimen laboral de la actividad privada y en consecuencia gozar de los derechos adquiridos de poseer tal categoría, esto es una jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias, CTS, gratificaciones, vacaciones, descansos semanales, feriados, asignación familiar, entre otros beneficios.

Actualmente no existe un listado restrictivo de los trabajadores que gozan de la condición de obrero municipal, por lo que, queda a análisis y discreción de cada juez o colegiado determinarlo según cada caso; esto ha tenido como resultado fallos dispares, dado que existirán casos donde para un Juzgado Especializado en materia laboral determinado puesto de trabajo sea considerado “de obrero” y en otro juzgado el mismo puesto de trabajo

puede ser considerado “de empleado”, esto afecta la predictibilidad de los fallos judiciales pues que no existe la seguridad de que determinado puesto de trabajo sea considerado como “de obrero” o como “de empleado” por todos los juzgados especializados en materia laboral en Lima.

Por tanto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si es necesaria una uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

1.1.1. Problema general:

¿De qué manera afecta la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

1.1.2. Problemas específicos:

a) ¿Cuáles son los principales criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

b) ¿Cuál es la regulación jurídica aplicable en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

c) ¿Existen fallos dispares emitidos por Juzgados Especializados en materia laboral en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Gálvez (2016) en su investigación el “*Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010-2015*”,

tuvo como objetivo analizar el principio protector del trabajador a través del estudio de la jurisprudencia laboral entre el periodo de tiempo precitado analizando los fallos de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, tomando en cuenta que en esos años hubieron frecuentes cambios en la normativa laboral de aquel país. La investigación concluyó estableciendo que el principio protector del trabajador se encuentra garantizado constitucionalmente, por lo que se obliga al gobierno chileno a respetar y promover los derechos esenciales, velando también por los consagrados en tratados internacionales ratificados y vigentes en aquel país.

Es de verse que, la investigación destaca cómo el principio protector, consagrado constitucionalmente, no solo establece un marco de protección para los trabajadores, sino que también impone una obligación al Estado de respetar y promover estos derechos. La conclusión de que dicho principio está respaldado por tratados internacionales ratificados refuerza la necesidad de un enfoque integral que garantice condiciones laborales equitativas, esto es especialmente relevante en un periodo de transformación legal, donde los derechos de los trabajadores pueden verse amenazados o desdibujados. Los resultados de la investigación reflejan el compromiso de las instituciones judiciales con la defensa de los derechos laborales, proporcionando un contrapeso necesario ante posibles arbitrariedades en la aplicación de la ley. Asimismo, invita a una reflexión más profunda sobre la implementación efectiva de estos principios y la importancia de un sistema judicial que actúe como garante de los derechos laborales en el contexto cambiante del mercado de trabajo.

Por su parte, Muñoz (2014) en su investigación denominada “Los regímenes laborales que regulan las relaciones laborales y de servicios entre los servidores públicos y el Estado Ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008”, tuvo como objetivo determinar cómo afecta la presencia de diversos regímenes de contratación en el sector

público de Ecuador en un contexto donde más de 100.000 plazas de trabajo se han aperturado posicionando al Estado como el mayor contratista y empleador. La investigación llegó a la conclusión, de que existe una diferenciación entre la situación laboral y de servicios prestados por servidores públicos, por lo que se contrapone al principio de igualdad que debería existir entre los miembros de un mismo grupo de personas, reconocido constitucionalmente, desembocando en un acto de discriminación a los servidores públicos por parte del Estado.

La realidad expresada en la tesis es similar a la peruana, pues es usual ver convivir a trabajadores que tienen el mismo puesto de trabajo, pero con distinto régimen laboral o incluso con diferente relación contractual con el empleador, esto es, que su contrato sea de carácter civil, por lo tanto, no se encuentra reconocida su relación laboral acarreado no solo un episodio de discriminación sino también de vulneración de los derechos fundamentales.

Bernal (2021) en su investigación titulada “El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo”, llega a la conclusión de que las entidades estatales están abusando del contrato de prestación de servicios, transformándolo en una práctica común y alejándolo de su propósito inicial. Además, un componente esencial del contrato laboral, es la subordinación, misma que está quedando relegada debido a las nuevas formas de trabajo tanto en el sector público como privado. Esto plantea la necesidad de revisar el concepto de subordinación para garantizar una adecuada protección laboral. En resumen, es fundamental reevaluar las prácticas de contratación y las relaciones laborales, con el fin de preservar los derechos de los trabajadores en un entorno laboral cambiante.

1.2.2. Antecedentes nacionales:

Curo (2016) en su investigación denominada “Contratación de Obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta” indaga sobre la contratación de obreros bajo distintos regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta; a razón de que en precitada municipalidad hay obreros municipales bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, bajo el Decreto Legislativo 276 y bajo el régimen CAS. La investigación a través de las encuestas realizadas concluyó estableciendo que un 33,70% de los obreros municipales trabaja bajo el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo N° 276, el 30,43% bajo el régimen laboral de la actividad privada, el 29,35% bajo la figura de Locación de Servicios y un 6,52% bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios.

Unchupaico (2022) su estudio titulado “La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla” tuvo como finalidad determinar de qué manera la contratación de los obreros municipales bajo el D.L. N° 1057 influye con el cumplimiento de sus derechos laborales en el Juzgado Laboral de Ventanilla. Llegando a la conclusión que la contratación de los obreros municipales bajo el régimen del D.L. N° 1057 afecta de manera negativa los derechos laborales de los obreros municipales, siendo uno de los más afectados la estabilidad laboral, muestra de ello es el aumento de demandas tramitadas en los Juzgados Laborales de Ventanilla de reposición a su centro de trabajo bajo los alcances del D.L. N° 728 y los beneficios sociales correspondientes a este régimen laboral.

Una problemática confluyente a la desarrollada en el presente trabajo de investigación es la contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057. El tribunal constitucional ha ratificado que la contratación bajo ese régimen es legal, pudiendo ser aplicable a todas las

entidades de la Administración Pública, conforme al Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (2008). Por lo que, en los últimos años varios obreros municipales han sido contratados bajo el régimen CAS, hecho que contraviene con el régimen laboral natural que les corresponde a los obreros municipales, afectando sus derechos laborales toda vez que el régimen CAS es menos beneficioso.

Si bien, en líneas precedentes se estableció que el régimen laboral natural al cual deberían pertenecer los obreros de las municipalidades es al de la actividad privada, Huamali (2017) en su estudio titulado “El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017” presentó el caso de los choferes de la Subgerencia de Serenazgo. Estos trabajadores iniciaron su relación civil con la demandada a través de contratos de Locación de Servicios y posteriormente fueron contratados bajo la modalidad del CAS. Ante esta situación, un grupo de trabajadores decidió acudir al Poder Judicial para obtener el reconocimiento de su relación laboral bajo el régimen de la actividad privada. La investigación tuvo como objetivo describir dicho reconocimiento, y concluyó que los choferes que se presentaron ante los Juzgados Especializados de Trabajo en su mayoría lograron resultados favorables, obteniendo el reconocimiento como trabajadores bajo el régimen de la actividad privada y los beneficios asociados a ello.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar si existe uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Determinar los principales criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

b) Analizar la regulación jurídica aplicable sobre el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

c) Identificar fallos dispares emitidos por los Juzgados Especializados en materia laboral en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

1.4. Justificación

La presente investigación permitirá contribuir al esclarecimiento de la incertidumbre jurídica causada por la discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada y, en consecuencia, gozar de los derechos inherentes al régimen. La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 (2003) efectivamente establece que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, mientras que los empleados municipales están sujetos al régimen laboral público. Sin embargo, la ley no detalla con precisión los criterios específicos, más allá del campo de acción, para determinar quiénes deben ser considerados como obreros y quiénes como empleados.

Cabe indicar que, el régimen de la actividad privada proporciona al trabajador una mayor protección contra el despido arbitrario, toda vez que el Decreto Legislativo 728 ofrece protección contra el despido sin justa causa, lo que garantiza estabilidad laboral, permite el acceso a beneficios como compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, gratificaciones y seguro de salud, vacaciones, feriados y licencias. Asimismo, la jornada y

horario de trabajo están bien delimitados, pues la ley establece límites claros para la jornada laboral, evitando abusos y garantizando descansos adecuados.

En líneas precedentes se ha mencionado la evolución de los regímenes laborales aplicable al obrero municipal, desembocando en el régimen de la actividad privada, régimen laboral que debería aplicar para obreros municipales a fin de no vulnerar el principio de progresividad, sin embargo, actualmente persiste la discusión sobre la posibilidad de contratar obreros municipales bajo otros regímenes, como es el D.L. N° 1057.

La investigación contribuirá de manera significativa a la imperante necesidad de seguridad jurídica para un trabajador municipal que desea ejercer su derecho de tutela ante el Poder Judicial con el objetivo de ser reconocido como obrero municipal sin importar el Juzgado Especializado en materia laboral que tenga la jurisdicción de su demanda. Por otro lado, la investigación busca contribuir a la doctrina y regulación jurídica sobre el reconocimiento judicial de un obrero municipal a través de una investigación detallada y análisis de sentencias emitidas por Juzgados Especializados en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados sobre el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

1.5.2. Hipótesis específicas

a) La discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados en el reconocimiento de obreros municipales afecta la categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal.

b) La falta de una categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal ocasiona incertidumbre jurídica.

c) La uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada permitirá la protección de los derechos laborales de los obreros municipales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Principio protector*

El principio protector en el derecho laboral es un principio jurídico que establece que, en cualquier relación laboral, se debe garantizar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, considerados como la parte más débil en la relación laboral. Este principio busca promover y asegurar condiciones laborales justas; dividiéndose en tres reglas: *indubio pro operario*, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Para Arévalo (2023) la regla *in dubio pro operario*, en líneas generales, establece que, en el caso de duda irreparable sobre el sentido de una norma, debe aplicarse la interpretación que resulte más beneficiosa para el trabajador. Por su parte, la regla de la norma más favorable, establece que en caso existan distintas normas para una misma situación jurídico-laboral se aplicará la que sea más beneficiosa para el trabajador. La regla de la condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin menoscabar los derechos laborales preexistentes, toda vez que el cambio debe ser para mejor y no en peor de la condición precedente.

La aplicación del principio protector en el contexto de los obreros municipales es fundamental para asegurar que estos trabajadores, que a menudo se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, cuenten con un marco legal que resguarde sus derechos y promueva un buen ambiente. Esto contribuye a la estabilidad laboral y al fortalecimiento del servicio público. Por ejemplo, en aplicación de la regla de la norma más favorable aun cuando el régimen de la contratación administrativa de servicios es constitucionalmente válida, también

es cierto que la norma más favorable para el trabajador es la que contiene el régimen laboral de la actividad privada.

Es importante tener presente que la aplicación del principio protector va de la mano con otras garantías procesales, como es el debido proceso expresado, por ejemplo, en el ingreso de la demanda en el tiempo y vía correspondiente. Por ejemplo, en el Exp. 11616-2019, la recurrente solicitaba la reposición por despido incausado, como trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo No. 728, en el cargo que venía desempeñando como barrendera en la Subgerencia de Limpieza Publica, en la Municipalidad Distrital de San Luis. La recurrente fue reconocida como obrera municipal y su relación laboral como una bajo el régimen laboral 728 a plazo indeterminado con una resolución de alcaldía en octubre de 2018, sin embargo, esta resolución es anulada por otra resolución de alcaldía en 2019, declarando la nulidad de oficio del contrato indeterminado de obrero municipal de la recurrente con la demandada, a razón que la resolución anulada habría sido emitida sin tomar en consideración el presupuesto de la entidad. El abogado de la recurrente presenta una acción de amparo, antes de ir a la vía ordinaria laboral, recién cuando le declaran improcedente la acción de amparo, presenta su demanda por la vía correcta; sin embargo, lamentablemente la presentó después de los 30 días hábiles que tenía la demandante para presentar su demanda por reposición por despido incausado, en concordancia con el artículo 10° del TUO Decreto Legislativo 728. Por lo que, la parte demandada presenta la excepción de caducidad y el Juzgado la declara fundada, concluyendo el proceso. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2019)

2.1.2. Principio de la supremacía de la realidad

El principio de supremacía de la realidad establece que, en caso de conflicto entre la forma en que se presenta una situación y la realidad efectiva de los hechos, se debe dar prioridad a la realidad. Este principio es fundamental en el ámbito jurídico y administrativo, ya que busca asegurar que las decisiones se basen en la verdad de los hechos, independientemente de cómo se hayan documentado, es decir, los hechos reales prevalecen sobre las apariencias o formalidades. Siendo así, se asegura que las decisiones se basen en la verdad material de los hechos, lo que contribuye a la protección de los derechos de las personas, evitando injusticias que podrían surgir de interpretaciones erróneas de la ley.

Por ejemplo, en el Exp. 20431-2022-0-1801-JR-LA-16, el recurrente llega ante el Poder Judicial con la finalidad de que se le reconozca la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios suscritos con la emplazada Municipalidad Distrital de San Luis, entre el 2020 y 2022, siendo así se declare la existencia de la relación jurídica a plazo indeterminado e incluso solicita su reposición por haber sido víctima de un despido incausado. En este caso debemos tener en cuenta que la labor que realizaba el recurrente era de jardinero adscrito a la Subgerencia de Gestión Ambiental, del análisis de los actuados el Juzgado advierte que la demandante logró acreditar que las funciones que realizaba era como personal de jardinería, en los ambientes establecidos por la emplazada y con instrumentos brindados por ésta, el pago al demandante era mensual, se encontraba bajo supervisión permanente en la ejecución de sus servicios, y las funciones que realizaban estaban dentro de la estructura orgánica de la entidad municipal. En razón a ello, se declaró la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, por lo tanto, se le reconoció al demandante los beneficios de este régimen, como póliza de seguro, movilidad, escolaridad, entre otros. Ahora bien, como se le reconoció la calidad de

trabajador bajo este régimen a plazo indeterminado, las dos únicas causales permitidas para su despido es por su capacidad o conducta, siendo que en este caso el motivo del cese del vínculo laboral fue el vencimiento de su contrato el despido que sufrió fue arbitrario, por lo tanto, corresponde reponerlo a su puesto de trabajo. Por el caso antes expuesto, es de verse que en el principio de primacía de la realidad se prioriza los hechos sobre las formalidades. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2022)

2.1.3. Principio de progresividad

El principio de progresividad en el derecho laboral se refiere a la obligación de los Estados y empleadores de avanzar constantemente en la mejora de las condiciones laborales y en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto implica no solo el reconocimiento de derechos, sino también su desarrollo y fortalecimiento a lo largo del tiempo, evitando retrocesos. Una vez que se establece un derecho laboral, este no debe ser disminuido. Cualquier cambio debe buscar la ampliación de derechos, no su restricción.

En el caso de los obreros municipales, en líneas precedentes se han desarrollado la evolución legislativa y jurídica para lograr que se le reconozca como regla el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, la disparidad de criterios jurisprudenciales representa un retroceso.

2.1.4. Obrero municipal

El obrero municipal es un trabajador de los gobiernos locales encargado de llevar a cabo diferentes tareas relacionadas con el mantenimiento, reparación y construcción de la infraestructura pública. Sus funciones suelen ser la limpieza de calles, el cuidado de parques y jardines, la reparación de instalaciones públicas, notificaciones, vigilancia, entre otras

actividades que favorecen el bienestar de la comunidad, el buen estado y mantenimiento de las infraestructuras urbanas. Además de sus tareas operativas, los obreros municipales a menudo participan en la implementación de políticas locales enfocadas en la urbanización y el desarrollo comunitario.

Las labores ejercidas por un obrero municipal no suelen requerir un razonamiento profundo ni estudios muy especializados, siendo así, los requisitos que las instituciones suelen pedir para ser un obrero municipal es haber terminado la primaria o secundaria y tener experiencia en el puesto al que postulan. Los obreros municipales no hacen línea de carrera, y sus remuneraciones suelen ser bajas, en comparación con los salarios recibidos por los empleados, por ello, se reconoce que los obreros municipales tienden a encontrarse en situaciones que demandan protección inmediata; como ejemplo, podemos mencionar la pobreza y la inestabilidad laboral, que los sitúan en una posición de especial vulnerabilidad.

2.1.5. Obrero y empleado municipal

Históricamente se ha diferenciado al obrero del empleado, pues el primero realiza actividades donde prevalece el esfuerzo físico sobre el intelectual, mientras que en el caso de los empleados prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico.

Sobre el particular, el MTPE (2018) ha establecido una relación ocupacional, que agrupa seis categorías, estableciendo que el empleado, suele tener contratos de trabajo más estables y una escala salarial más alta que los obreros debido a sus responsabilidades y al nivel de cualificación requerido para sus puestos, mientras que los obreros municipales, en algunos casos, pueden tener contratos temporales o menos permanentes con beneficios limitados.

Aunque pareciera sencillo distinguir cuando nos encontramos ante uno u otro, el reconocimiento de un trabajador municipal dentro de la categoría de obrero o empleado, es de las materias controvertidas más usuales que llegan ante los tribunales laborales. Por ejemplo, en el Expediente Electrónico 18914-2022, un excoordinador y supervisor de seguridad y vigilancia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, plantea su demanda de desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales y pago de beneficios sociales contra la Municipalidad Metropolitana de Lima. El accionante busca ser reconocido como obrero municipal y en consecuencia ingresar dentro de la planilla como un trabajador adscrito al régimen de la actividad privada, reconociéndole todos los beneficios sociales que ello conlleva. Sin embargo, durante el proceso se demostró que las actividades realizadas por el demandante eran consideradas de empleado. Tenía funciones como el control del personal y coordinación con el jefe zonal, entre otras.

El juzgado especializado en materia de trabajo consideró que las labores ejercidas por el demandante no tenían un contenido predominantemente manual, sino un desempeño intelectual. Por lo que, el actor no puede ser clasificado como un trabajador obrero, puesto que, requiere de una capacitación intelectual para el correcto desenvolvimiento de su cargo, toda vez que las labores que realiza el actor deben de ser efectuadas por una persona con capacidad y preparación, a efectos de impartir deberes a sus dependientes y elaborar documentos administrativos; estando a que las funciones desempeñadas no exigen principalmente un esfuerzo físico característico de los obreros, no es posible otorgar al demandante la condición de obrero. En su lugar, debe considerarse como empleado bajo el Régimen de la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276 o el Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo 1057. Por estos

fundamentos, se declaró infundada la demanda planteada por el extrabajador municipal. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2022)

2.1.6. Acceso al empleo público y la carrera administrativa.

El empleo público y la carrera administrativa a menudo están más enfocados en los empleados que ocupan cargos administrativos y técnicos, lo que puede llevar a una preferencia por este grupo en comparación con los obreros municipales. El artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público (2020) establece que el acceso al empleo público se lleva a cabo a través de un concurso público y abierto, organizado por grupo ocupacional, donde se valoran el mérito y la capacidad de los postulantes, garantizando un régimen de igualdad de oportunidades.

Las normas que regulan la carrera administrativa y el empleo público se han centrado principalmente en el empleado, dejando de lado al obrero. En este punto debemos tener presente dos conceptos importantes, la carrera administrativa y la línea de carrera, por cuanto mientras la primera abarca todo el ciclo de vida del servidor público, la segunda se concentra en el desarrollo y ascenso dentro de ese ciclo. Es decir, la carrera administrativa se centra en la gestión y regulación general del personal, mientras que la línea de carrera se especializa en la trayectoria y crecimiento profesional individual, mas, aunque son conceptos distintos se interrelacionan, toda vez que ambos buscan promover la meritocracia, la capacitación y evaluación continua, el progreso profesional dentro de la administración pública y cultura de servicio hacia la ciudadanía; sin embargo, ello es más accesible para los empleados administrativos, lo que puede dificultar el ascenso de los obreros municipales, pues los programas de capacitación y desarrollo profesional se dirigen principalmente a los empleados, dejando a los obreros con menos oportunidades de mejorar sus habilidades y avanzar en sus

carreras. Por ello se cree que la carrera administrativa está enfocada, hecha y diseñada para los empleados, esto en concordancia con lo indicado en el fundamento 9 de la sentencia emitida en el Expediente Nro. 6681-2013-PA/TC. (Tribunal Constitucional, 2013)

La preferencia por los empleados en el empleo público y la carrera administrativa en detrimento de los obreros municipales resalta la necesidad de reformar las normativas para garantizar un trato equitativo; es fundamental que se reconozca la importancia de todos los trabajadores en el sector público, promoviendo una mayor inclusión y oportunidades de desarrollo para los obreros municipales.

2.2. Régimen laboral aplicable a los obreros municipales

2.2.1. Evolución histórica del régimen laboral aplicable a los obreros municipales

A medida que las sociedades han evolucionado, también lo han hecho las normativas que protegen los derechos de los trabajadores. El reconocimiento legal de los derechos laborales de los obreros municipales ha sido un proceso gradual.

El régimen laboral aplicable de los obreros municipales ha estado en constante evolución; fue regulado por primera vez mediante el Decreto Supremo N° 010-78-IN (1978) estableciendo que los obreros son servidores de Estado con el régimen laboral de la actividad privada.

Posteriormente, entra en vigor la Ley N° 23853 (1984) que buscó fortalecer la descentralización permitiendo a los gobiernos locales tener un rol más activo en la gestión de sus territorios y en la prestación de servicios a la comunidad; estableció que los obreros municipales estaban sujetos al régimen laboral de la actividad pública, esto en concordancia con su artículo 52°.

Sin embargo, la Ley Nro. 27469 (2001) tenía por objetivo compensar a los trabajadores del municipio por la naturaleza de su labor y las dificultades económicas que enfrentan, en su único artículo modifica el artículo 52 de la Ley N° 23853, haciendo una distinción entre el régimen laboral que le corresponde a los funcionarios, empleados y obreros municipales, sujetando a los dos primeros al régimen laboral de la actividad pública y a los obreros municipales al régimen laboral de la actividad privada.

Asimismo, en el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972 se ratifica que los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por último, la Ley N° 30889 (2018) precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales confirmando que estos se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, indicándose que los trabajadores sujetos a este régimen, no le es aplicable la Ley N° 30057.

Como es de verse, la evolución histórica en el reconocimiento de los obreros municipales es esencial para entender su situación actual, los derechos que han conseguido y los desafíos que aún enfrentan; crucial para continuar promoviendo mejoras en sus condiciones laborales y en el reconocimiento de su rol fundamental en la administración pública.

2.2.2. Régimen laboral de la actividad privada

Los trabajadores municipales mayoritariamente están sujetos al régimen laboral público denominado Decreto Legislativo N° 276, mismo que aplica principalmente a los empleados del Estado, incluyendo en algunos casos a obreros municipales. Este régimen es más rígido y tiene sus propias normativas sobre contratación, derechos y deberes laborales. El régimen laboral de la actividad privada denominado Decreto Legislativo N° 728, es un régimen más flexible y generalmente regula a los trabajadores del sector privado, con derechos más amplios en

términos de beneficios laborales; mientras que, el régimen CAS se presenta a través de un contrato de naturaleza administrativa, lo que significa que, aunque los trabajadores prestan servicios de forma subordinada y remunerada, no gozan de todos los derechos y beneficios que se otorgan bajo el régimen laboral público o el régimen de la actividad privada.

El Decreto Legislativo 728 (2003) regula diversas modalidades de contratos laborales, como los contratos a plazo fijo, indefinido, por obra o servicio, entre otros; establece derechos fundamentales de los trabajadores bajo este régimen, incluyendo el salario mínimo, la jornada laboral, horas extras, vacaciones, y beneficios como las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios (CTS). Asimismo, especifica las causas justificadas para la finalización de un contrato laboral, tanto por despido legal, como la comisión de faltas graves por parte del trabajador o la falta de capacidad para la realización de sus funciones. También fija los procedimientos para impugnar despidos arbitrarios y establece el derecho a recibir una indemnización en caso de que el trabajador sea despedido sin una causa justificada. Cabe indicar que el trabajador adquiere tal protección una vez culminada el periodo de prueba. Reforzando otras normativas el decreto también aborda las responsabilidades del empleador en cuanto a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores.

En conclusión, este régimen laboral ofrece una serie de beneficios a los trabajadores que no siempre están presentes en otros regímenes laborales. Por ello, una de las demandas laborales más comunes presentadas ante el Poder Judicial es la de aquellos trabajadores que solicitan se los reconozcan como obreros municipales bajo este régimen, por haber sido víctimas de la desnaturalización o ineficiencia de sus contratos.

2.2.3. La incorporación de trabajadores municipales al régimen laboral de la actividad privada

La incorporación de los obreros municipales al régimen laboral de la actividad privada generalmente sigue los siguientes pasos. Plantean su demanda ante la autoridad judicial para su reconocimiento de vínculo laboral o desnaturalización de contratos. La autoridad judicial revisa la naturaleza de las funciones, el tipo de contrato y las condiciones laborales del trabajador para determinar si procede su ingreso al régimen de la actividad privada. En este primer momento, es donde el sentenciador se debe hacer la siguiente pregunta: ¿Las funciones realizadas por el accionante son de un obrero municipal o las de un empleado? Aquí es donde surge la discordia en los criterios jurisprudenciales, pues al no existir un listado irrestricto de la categorización de los puestos de trabajo ejercidos por empleados u obreros municipales queda a la discreción del juez determinar ello.

Una vez que se aprueba la incorporación, los trabajadores pueden acceder a los beneficios previstos en el régimen de la actividad privada, como la CTS, gratificaciones, y derechos en caso de despido arbitrario.

Es de saber que, muchas entidades públicas se han resistido a la incorporación de sus trabajadores al régimen de la actividad privada debido al incremento en costos laborales y cambios en la gestión de personal. Como se mencionó anteriormente, no siempre ha habido uniformidad en los fallos judiciales sobre este tema, lo que ha generado incertidumbre para los trabajadores que buscan este ingreso. A pesar de que algunas leyes y precedentes judiciales han favorecido el acceso de trabajadores públicos al régimen de la actividad privada, la implementación en la práctica ha sido desigual y a menudo depende de cada caso particular.

La incorporación al régimen laboral de la actividad privada es significativa para los obreros municipales porque les permite acceder a derechos y beneficios que no tienen en los

regímenes laborales públicos. Este cambio es visto como una forma de mejorar las condiciones laborales y garantizar un trato más equitativo en comparación con los empleados municipales.

En conclusión, el ingreso al régimen laboral de la actividad privada es un proceso que permite a ciertos trabajadores del sector público, como los obreros municipales, acceder a mayores beneficios laborales. Sin embargo, este proceso enfrenta desafíos legales, administrativos y de aplicación, lo que lo convierte en un tema de constante debate y evolución.

2.3. Criterios jurisprudenciales aplicables al reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

2.3.1. Criterios jurisprudenciales

Los criterios jurisprudenciales son lineamientos que se establecen a partir de las decisiones emitidas por los jueces de la Corte Suprema y las Cortes Superiores de Justicia, para la interpretación y aplicación uniforme de las leyes en casos judiciales similares. Estos criterios ayudan a garantizar la coherencia y predictibilidad de los fallos emitidos por los jueces.

Los criterios jurisprudenciales del Poder Judicial son esenciales para asegurar que la interpretación y aplicación de las leyes sea consistente y previsible en todo el país. Estos criterios ayudan a resolver ambigüedades en la legislación, adaptan la aplicación de la ley a nuevas realidades y garantizan que las decisiones judiciales sean justas y equitativas. Además, fortalecen la seguridad jurídica, ya que las partes involucradas en un litigio pueden prever con mayor certeza el posible resultado de su caso basado en estos criterios.

En este caso en particular, los criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada han sido un tema complejo y controvertido, dado que históricamente estos trabajadores han pasado

del régimen laboral del sector público al privado y por últimos fallos también les serían aplicable el régimen CAS; cada régimen tiene beneficios diferentes, sin embargo, el régimen de la actividad privada es el más beneficioso y brinda una protección más integral al obrero municipal, por esta razón jurisprudencia y leyes establecen que ese es el régimen laboral natural de los obreros municipales.

2.3.2. *Discrecionalidad judicial*

La discrecionalidad judicial se refiere a la facultad que tienen los jueces para tomar decisiones basadas en su propio criterio, en situaciones donde la ley no prescribe una solución específica o donde existen múltiples interpretaciones posibles. Esta discrecionalidad es fundamental en el ejercicio de la función judicial, permitiendo a los jueces adaptar las normas a las circunstancias particulares de cada caso; siendo ello, crucial en un sistema legal donde cada situación puede tener matices únicos que las leyes generales no pueden contemplar por completo, por tanto, es especialmente importante en contextos donde la ley puede ser ambigua o no estar actualizada ante nuevas realidades sociales.

Efectivamente, la discrecionalidad judicial ayuda a mantener un equilibrio entre la rigidez de las normas y la necesidad de flexibilidad en la aplicación de la justicia. Sin ella, el sistema judicial podría volverse inflexible e incapaz de responder adecuadamente a las necesidades de la sociedad. Al permitir que los jueces consideren factores como la equidad, el contexto social y las circunstancias personales, la discrecionalidad judicial puede contribuir a resultados más justos y humanos en la resolución de conflictos. Sin perjuicio a lo antes indicado, se debe tomar en cuenta que las decisiones pueden variar de un juez a otro, generar incertidumbre y desigualdad en la aplicación de la ley, por lo tanto, se debe ejercer con responsabilidad, la discrecionalidad puede llevar a decisiones arbitrarias o sesgadas.

2.3.3. *Factores que contribuyen a la disparidad de criterios*

Algunos tribunales han reconocido el derecho de los obreros municipales a ser incorporados en el régimen de la actividad privada, mientras que otros han negado esta posibilidad basándose en diferentes interpretaciones de la ley.

Un factor es la naturaleza del contrato, algunos fallos han determinado que la naturaleza del contrato y las funciones desempeñadas son determinantes para decidir si un obrero municipal puede ser incorporado al régimen privado. Si ha sido contratado bajo el régimen CAS, régimen aceptado y ratificado como aplicable para la contratación de trabajadores del sector público en todo nivel, algunos jueces fallan en contra de su incorporación al Decreto Legislativo 728, por ser válida su contratación bajo el régimen CAS.

La interpretación de las normativas que regulan los regímenes laborales ha sido variable. Algunas interpretaciones más amplias han permitido la incorporación de obreros municipales al régimen de la actividad privada, mientras que interpretaciones más restrictivas han mantenido a estos trabajadores bajo el régimen público.

Las nuevas tecnologías también representan un factor de cambio en los conceptos tradicionales que se tiene de obrero y empleado municipal, siendo relevantes en el contexto de la modernización de las administraciones públicas y la adaptación a las demandas contemporáneas de eficiencia y servicio público. Un ejemplo es, la tecnología de sensores, cámaras y el internet permiten el monitoreo en tiempo real de infraestructuras públicas, como redes de agua, alumbrado y saneamiento, facilitando el mantenimiento preventivo y la respuesta rápida a problemas. Por ello, los obreros municipales necesitan capacitación continua para adaptarse al uso de nuevas herramientas tecnológicas, como sistemas de gestión de

recursos, maquinaria automatizada o aplicaciones móviles que facilitan la comunicación y coordinación en tiempo real.

La incorporación de nuevas tecnologías a significado la reconversión de algunos puestos de trabajo o la creación de nuevos roles técnicos especializados, ampliando las capacidades y conocimientos que algunos obreros municipales deben adquirir a fin de cumplir cabalmente con sus funciones. Por lo que, la brecha entre el grado de especialización entre un obrero y un empleado se acorta. El caso de los notificadores es un ejemplo claro de la transformación en las categorías de puesto de trabajo por la presencia de las nuevas tecnologías. Tradicionalmente, los notificadores han sido considerados como obreros municipales, pues su función radicaba en ir a las direcciones señaladas y entregar documentos como citaciones, resoluciones y notificaciones judiciales o administrativas; sin embargo, actualmente existe la notificación electrónica, es decir, pasaron de realizar actividades al exterior para cumplir con sus funciones en una oficina, por lo que, actualmente pueden ser considerados como empleados.

2.3.4. Impacto de la tecnología en el empleo municipal

El impacto de la tecnología en el empleo municipal es un tema de creciente relevancia, especialmente en un contexto donde la digitalización y la automatización están transformando la manera en que se prestan los servicios públicos. La implementación de tecnologías como la inteligencia artificial y el software de gestión ha permitido automatizar tareas administrativas y operativas, lo que aumenta la eficiencia en la gestión de recursos. Siendo así, las herramientas tecnológicas permiten una mejor asignación de recursos, facilitando la planificación y ejecución de proyectos municipales.

Los empleados municipales deben adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías, lo que requiere la adquisición de habilidades técnicas y digitales. Esto puede resultar en la necesidad de formación continua. Algunas funciones tradicionales pueden volverse obsoletas, mientras que surgen nuevos roles que requieren conocimientos en áreas como análisis de datos, ciberseguridad y gestión de sistemas.

La digitalización de servicios, como la atención al público a través de plataformas en línea, permite una respuesta más rápida y efectiva a las necesidades de los ciudadanos. Los sistemas tecnológicos facilitan el acceso a información relevante para la toma de decisiones, mejorando la transparencia y la rendición de cuentas. Sin embargo, no todos los trabajadores municipales tienen el mismo acceso a la tecnología o a la capacitación necesaria, lo que puede generar desigualdades en el empleo y en la calidad de los servicios ofrecidos.

Los empleados que no se adapten a los nuevos requerimientos tecnológicos pueden enfrentar el riesgo de perder sus empleos o ser relegados a funciones de menor importancia. Las tareas rutinarias y manuales tienden a ser reemplazadas por máquinas o software, lo que podría resultar en una reducción del número de puestos de trabajo disponibles. La transformación tecnológica puede llevar a la reestructuración de departamentos y equipos, lo que puede causar incertidumbre laboral.

Ahora bien, la tecnología puede estimular un ambiente de innovación dentro de las municipalidades, donde los empleados se sientan motivados a proponer soluciones creativas a problemas existentes, mas se debe tener en cuenta que introducción de nuevas tecnologías puede requerir inversiones significativas en infraestructura y capacitación, lo que puede ser un desafío para muchas municipalidades.

El impacto de la tecnología en el empleo municipal es complejo y multifacético. Si bien presenta oportunidades para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio, también plantea desafíos significativos, como la necesidad de capacitación, la posible reducción de empleos y la creación de desigualdades. Por ello, es necesario que las municipalidades implementen estrategias que aborden estos desafíos, garantizando que todos los empleados puedan beneficiarse de la transformación digital y contribuyan al desarrollo de un servicio público más efectivo y accesible.

Las nuevas tecnologías han impactado de manera significativa las actividades de los obreros municipales en el contexto del COVID-19, transformando sus métodos de trabajo y mejorando la eficiencia en la prestación de servicios. Una de las transformaciones más notables ha sido el teletrabajo y la mesa de partes virtuales implementadas en casi todas las entidades, muchas tareas administrativas, que antes se realizaban en oficinas, se han trasladado a entornos digitales, lo que ha permitido a los empleados continuar con sus funciones desde casa, manteniendo la continuidad de los servicios municipales.

Además, la comunicación y coordinación entre equipos se ha visto favorecida por el uso de herramientas digitales, como aplicaciones de mensajería y plataformas de videoconferencia. Esto ha facilitado el trabajo conjunto, incluso cuando los equipos no podían reunirse físicamente, lo que ha sido crucial para la planificación y ejecución de proyectos.

La gestión de datos también ha mejorado notablemente, el uso de software de gestión y aplicaciones móviles ha permitido una recolección y análisis más eficientes, lo que ayuda a responder de manera más ágil a las necesidades de la comunidad, especialmente en situaciones de emergencia.

En cuanto al mantenimiento de infraestructuras y servicios públicos, tecnologías como drones y sensores IoT han proporcionado a los obreros municipales herramientas para monitorear y mantener los activos de manera más efectiva, permitiendo una rápida identificación de problemas y la implementación de soluciones.

La capacitación en nuevas tecnologías ha sido esencial durante la pandemia, con la formación en línea convirtiéndose en un recurso clave para que los obreros adquieran habilidades necesarias para adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Asimismo, la salud y seguridad de los trabajadores han sido priorizadas mediante el uso de tecnologías que permiten el control de acceso y el monitoreo de la salud, asegurando el cumplimiento de las medidas sanitarias. En conjunto, estas innovaciones han permitido a los obreros municipales adaptarse a la pandemia y continuar brindando servicios esenciales a la comunidad.

2.4. Categorización de los puestos de trabajo de la Municipalidad

Para Neves (2016) una cuestión conflictiva y persistente en los regímenes laborales de la administración pública, especialmente en las municipalidades, es la diferenciación entre obreros y empleados. Los obreros son responsables de tareas principalmente manuales, mientras que a los empleados se les asignan funciones predominantemente intelectuales.

Si bien actualmente la categorización de los puestos de trabajo, tanto para empleados como para obreros, en la Municipalidad no está establecida en una ley o reglamento, tradicionalmente se estructura de manera que cada grupo cumpla funciones específicas dentro de la organización municipal, asegurando la correcta prestación de servicios a la comunidad.

La organización de una municipalidad suele estar encabezada por el personal directivo o de gestión; aquí tenemos al gerente municipal: encargado de la dirección general de la administración municipal, coordinando las distintas áreas y supervisando la ejecución de políticas y proyectos; los subgerentes y directores de área, aquellos que dirigen departamentos específicos como finanzas, obras, desarrollo social, recursos humanos, entre otros y los jefes de oficina, encargados de coordinar y supervisar actividades específicas dentro de una oficina o departamento.

Este nivel es seguido por el personal administrativo, los asistentes administrativos apoyan en tareas administrativas generales, como manejo de documentación, atención al público, y asistencia a las unidades operativas. Los secretarios que realizan funciones de apoyo secretarial a directivos, gestionando agendas, comunicaciones y documentación y los técnicos administrativos, quienes desempeñan funciones técnicas en áreas como contabilidad, informática, o logística, que requieren conocimientos especializados.

De forma paralela está el personal profesional como los abogados, que asesoran en temas legales y llevan la representación jurídica de la municipalidad en distintos casos. Los ingenieros y arquitectos encargados del diseño, planificación y supervisión de proyectos de infraestructura y urbanismo. Los economistas y contadores, siendo los que gestionan el presupuesto, la contabilidad y las finanzas de la municipalidad.

Por otro lado, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú (2017), aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-TR, indica los campos en los que desarrollaran los obreros municipales, están son: áreas de limpieza, áreas verdes, obras y mantenimiento (reparación de vías públicas), seguridad ciudadana, entre otros. Como se indicó

precedentemente, los obreros municipales son responsables de realizar trabajos operativos y manuales que son esenciales para el mantenimiento y funcionamiento de la infraestructura y servicios municipales. Estos puestos se suelen categorizar en función del tipo de trabajo y la especialización requerida. El personal de mantenimiento como albañiles realizan trabajos de construcción y mantenimiento de infraestructuras públicas, como parques, calles, y edificios municipales. Los pintores, encargados de la pintura y mantenimiento estético de las instalaciones municipales o los carpinteros, quienes realizan trabajos de carpintería en mobiliario urbano, estructuras de madera, y otros elementos municipales.

Asimismo, el personal de limpieza y recolección presentados por los barrenderos, quienes se encargan de la limpieza de las calles y espacios públicos, asegurando la higiene en la jurisdicción municipal. Los recolectores de residuos, los que operan en la recolección y manejo de residuos sólidos, participando en la gestión de la basura municipal.

El personal de mantenimiento de áreas verdes, los jardineros, encargados del cuidado y mantenimiento de parques, jardines, y áreas verdes municipales. Los podadores que realizan tareas de poda y mantenimiento de árboles y plantas en los espacios públicos.

El personal de servicios generales electricistas, se encargan del mantenimiento y reparación de las instalaciones eléctricas municipales. Los fontaneros, realizan trabajos de instalación y mantenimiento de sistemas de agua y saneamiento en la infraestructura municipal.

Los puestos se categorizan según la especialización técnica y la experiencia requerida para cumplir con las responsabilidades del puesto. La categorización también considera el nivel de autonomía y responsabilidad que tiene cada puesto, diferenciando entre roles de supervisión y

roles operativos. Los obreros, a menudo, realizan trabajos que requieren esfuerzo físico y están expuestos a condiciones de trabajo más exigentes, lo que se refleja en su categorización y en las compensaciones específicas que pueden recibir.

Por lo antes expuesto, se puede concluir estableciendo que, la categorización adecuada de los puestos de trabajo es fundamental porque permite una distribución eficiente del personal en función de las necesidades operativas y administrativas de la municipalidad, asegurando que los sueldos y beneficios sean proporcionales a las responsabilidades y la naturaleza del trabajo realizado y de esa forma facilitando la planificación de carrera dentro de la municipalidad, permitiendo a los empleados y obreros aspirar a posiciones de mayor responsabilidad y mejor remuneradas.

2.5. Consecuencias de la disparidad de criterios jurisprudenciales

La disparidad de criterios en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada tiene diversas consecuencias, tanto para los trabajadores como para las entidades municipales y el sistema judicial, siendo una de ellas la inseguridad jurídica. Los obreros municipales enfrentan una falta de certeza sobre sus derechos laborales y su situación contractual, lo que dificulta la planificación de su futuro laboral. La disparidad en los fallos judiciales genera confusión y ansiedad entre los trabajadores que no saben con certeza si sus reclamos serán reconocidos o rechazados.

Las diferentes interpretaciones de la ley por parte de los tribunales crean un entorno en el que casos similares pueden

tener resultados muy distintos. Esta inconsistencia mina la confianza en el sistema judicial, pues los obreros municipales que no logran ser reconocidos bajo el régimen laboral de la

actividad privada pueden recibir menos beneficios que aquellos que sí lo logran. Esto crea una disparidad en los derechos y beneficios laborales entre trabajadores que realizan funciones similares.

Cabe mencionar que, las municipalidades que son obligadas a reconocer a sus obreros bajo el régimen de la actividad privada enfrentan un incremento en los costos laborales. Esto incluye mayores pagos por CTS, gratificaciones, vacaciones, y potenciales indemnizaciones por despido arbitrario, lo que puede impactar sus presupuestos, por lo que, la incertidumbre sobre qué régimen laboral aplicar puede complicar la gestión del personal en las municipalidades, afectando la planificación y administración sus recursos.

Por otro lado, la disparidad de criterios ha llevado a un incremento en la cantidad de demandas presentadas por obreros municipales que buscan su incorporación al régimen de la actividad privada. Esto genera una mayor carga de trabajo para el sistema judicial y puede provocar demoras en la resolución de casos.

Esto sin mencionar que, tanto las municipalidades como los trabajadores invierten tiempo y recursos en prolongados procesos judiciales, que podrían haberse evitado con una interpretación más clara y uniforme de las leyes laborales. Es importante mencionar que para el derecho del trabajo existe una relación dispareja entre el empleador y el trabajador, siendo que este último es la parte débil de la relación, siendo así el Estado debe procurar crear figuras jurídicas a fin de disminuir esta brecha existente.

Es importante resaltar que la incertidumbre sobre sus derechos y la falta de equidad en el trato puede afectar negativamente la moral de los obreros municipales. Esto puede llevar a una reducción en la productividad y un aumento en los niveles de estrés laboral. La percepción de un

trato injusto y desigual puede erosionar la confianza de los trabajadores en las instituciones municipales, lo que afecta las relaciones laborales en el sector público.

Por lo antes indicado se colige que la disparidad de criterios en el reconocimiento de obreros municipales para su acceso a dicho régimen tiene amplias y significativas consecuencias, afectando no solo a los trabajadores individuales, sino también a las municipalidades, el sistema judicial, y la estabilidad del derecho laboral en el país. Es una situación que subraya la necesidad de mayor coherencia y claridad en la interpretación y aplicación de las leyes laborales

2.6. Inseguridad jurídica

La inseguridad jurídica derivada de la disparidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales es un desafío significativo que debe abordarse, al ser fundamental que se establezcan normas claras, coherentes y directas que regulen sus derechos y condiciones laborales, así como una interpretación uniforme de la legislación, para garantizar la protección efectiva de estos trabajadores y promover un ambiente laboral más justo y equitativo.

La ley no establece una definición precisa de qué puestos o funciones deben ser clasificados como "obreros". Esto ha generado cierta ambigüedad y variabilidad en la interpretación de qué trabajadores municipales deberían estar incluidos en este régimen. La falta de criterios claros puede llevar a inconsistencias en la clasificación de trabajadores y en la aplicación de los regímenes laborales, lo que a su vez puede dar lugar a disputas laborales y a la necesidad de intervención judicial para clarificar estas situaciones.

La inseguridad jurídica se refiere a la ausencia de claridad, previsibilidad y estabilidad en el sistema legal de un país o región. Esta condición surge cuando las leyes y regulaciones son poco claras, contradictorias o cambian con frecuencia de manera arbitraria.

Ahora bien, la inseguridad jurídica está íntimamente ligado con el principio de predictibilidad es un concepto jurídico que se refiere a la capacidad de prever cómo se aplicarán las leyes y cómo se resolverán los casos en un sistema legal. Este principio implica que las normas y decisiones judiciales deben ser claras, coherentes y estables a lo largo del tiempo, de modo que las personas puedan anticipar las consecuencias legales de sus acciones y planificar en consecuencia. La predictibilidad es fundamental para la seguridad jurídica, ya que proporciona confianza en el sistema legal y fomenta la estabilidad en las relaciones sociales y económicas. Por tanto, la inseguridad jurídica dificulta que los obreros municipales puedan defender sus derechos de manera efectiva, ya que las decisiones judiciales pueden ser inconsistentes y variar según el caso.

2.7. Análisis de casos

En el Exp. 02889-2023, el accionante petitiona la desnaturalización de contratos por contratación de servicios administrativos que suscribió con Municipalidad Metropolitana de Lima y en consecuencia, se incorporado a la planilla como obrero municipal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y su reposición al cargo que venía ocupando como conductor de vehículo motorizado adscrito a la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana. En primera instancia, el Décimo Cuarto Juzgado Especificado en materia Laboral, declaró infundada la demandada, a razón que considero que las fotos y comunicaciones que tomaba el recurrente para acreditar que había hecho la entrega a la notificación demostraban que la actividad que realiza era predominante intelectual, toda vez. Sin embargo, esta decisión fue apelada y en segunda instancia se declaró fundada la demanda toda vez que el Aquem consideró que las capturas, fotos y mensajes que el trabajador remitía a su supervisor no probaban que su labor era predominante intelectual, pues su función consistía en movilizarse con

su vehículo motorizado – propiedad de la entidad demandada - repartiendo las notificaciones a los destinos que eran indicados por su supervisor, por lo que, es de verse que el esfuerzo físico predomina sobre el intelectual, existe subordinación, un pago y la prestación de servicios; siendo así, cumple con todos los requisitos para ser considerado como un obrero municipal. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2023)

En el Exp. 18673-2022, el recurrente peticionaba igualmente su reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado por motivo de la invalidez de los contratos administrativos de servicios y su reposición el era un Inspector Municipal de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad de Metropolitana de Lima el Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de Lima declaró fundada al considerar que las labores que ejercía la accionante – erradicar el comercio ambulatorio en las áreas públicas y participar en operativos de fiscalización- eran predominantemente físicas. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2022)

Por otro lado, en el Exp. 01267-2023, igualmente un Inspector Municipal de la Gerencia de Fiscalización y Control, específicamente de la Subgerencia de Fiscalización, demanda la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios y la invalidez de sus contratos CAS. El Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, declara infundada su demanda al considerar que para realizar las labores como Inspector Municipal debían de tener conocimiento de normativa, aplicar sanciones, identificar fallas e incumplimientos; siendo así, predomina la actividad intelectual sobre la física. (Corte Superior de Justicia de Lima, 2023)

Ahora bien, es de verse que nos encontramos ante un mismo puesto de trabajo, esto es realizan la misma función, pero con diferentes resultados cuando demanda ante el Poder Judicial ser reconocidos como obreros municipales con el régimen laboral correspondiente, pues en el primero caso la demanda es fundada y en segundo caso la demanda es infundada.

Cabe mencionar que, en estos casos hay una tercera posibilidad, si es que el Juzgado o la Sala – si el caso llega a segunda instancia- consideré que el Inspector Municipal es un empleado y por correspondiente el contrato CAS que firmó es válido, siendo que está solicitando su reposición por haber sufrido un despido incausado, se puede remitir los actuados al centro de distribución y aleatoria se remitirá el caso a los Juzgados Especializados de Trabajo Permanente de Lima que conocen de los Procesos Contencioso Administrativos en materia laboral.

2.8. Marco conceptual

2.8.1. Obreros municipales

Los obreros municipales son trabajadores de las municipalidades, ejerciendo actividades predominantemente físicas sobre las intelectuales; los trabajos que desempeñan están enmarcados en el campo de limpieza, vigilancia, cuidado de áreas verdes, mantenimiento, etc.

Los obreros municipales desempeñan un rol fundamental en el funcionamiento eficiente de las ciudades y distritos. Su trabajo no solo contribuye a la infraestructura física de las localidades, sino que también mejora la calidad de vida de los residentes. Mantener y reparar calles, parques y edificios públicos, así como gestionar servicios esenciales como la recolección de basura y el mantenimiento de áreas verdes, son tareas cruciales para el bienestar urbano.

Además, su participación en la construcción de nuevos proyectos y en la organización de eventos comunitarios demuestra un compromiso con el desarrollo y la cohesión social de las comunidades. La habilidad para operar maquinaria y equipos también es clave para realizar las tareas de manera efectiva.

En general, la labor de los obreros municipales es un pilar en la administración local, ya que garantizan que las ciudades funcionen de manera ordenada y eficiente, contribuyendo a un entorno más limpio, seguro y agradable para todos los habitantes

2.8.2. *Empleados municipales*

Un empleado municipal es un trabajador que forma parte del personal de una municipalidad; suelen ocupar puestos administrativos, técnicos o de supervisión, a menudo realizan tareas que requieren niveles más altos de educación y especialización. Estos roles pueden estar asociados con mayores responsabilidades y, por lo tanto, pueden recibir beneficios más amplios en comparación con los obreros, cuyos trabajos suelen ser más manuales o técnicos y pueden no requerir el mismo nivel de calificación.

Los empleados municipales suelen estar sujetos a normativas laborales específicas establecidas por la ley local y los reglamentos de la municipalidad. Estos regulan aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales, y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, su trabajo es crucial para el funcionamiento efectivo de los servicios públicos y el bienestar de la comunidad local.

2.8.3. *Criterios jurisprudenciales*

Los criterios jurisprudenciales se utilizan para interpretar y aplicar las normas laborales de manera coherente y justa. Estos criterios guían a los jueces y tribunales en la resolución de conflictos laborales, garantizando que las decisiones sean consistentes con las leyes y principios laborales. Las decisiones de tribunales superiores, especialmente de la Corte Suprema o de tribunales laborales superiores, sirven como guía para tribunales inferiores.

2.8.4. Discrecionalidad judicial

Para Neves (2016) la discrecionalidad judicial se refiere a la capacidad que tienen los jueces y tribunales para tomar decisiones basadas en su propio juicio y criterio dentro de los márgenes establecidos por la ley. Esta facultad permite a los jueces interpretar y aplicar las normas de manera que respondan a las particularidades de cada caso, adaptando la ley a situaciones específicas cuando la normativa no es completamente clara o no aborda todos los aspectos de un conflicto. Los jueces pueden interpretar normas legales cuando el texto es ambiguo o no cubre todos los aspectos del caso. Por ejemplo, en casos donde la ley no proporciona una solución específica, el juez debe decidir cómo aplicar la norma de manera justa y equitativa.

Aunque los precedentes judiciales proporcionan directrices, los jueces pueden aplicar su discrecionalidad para adaptar estos precedentes a las circunstancias actuales del caso.

La discrecionalidad no es absoluta; los jueces deben actuar dentro de los límites establecidos por la ley y respetar principios generales como el debido proceso, la igualdad ante la ley y la protección de derechos fundamentales. Las decisiones tomadas bajo discrecionalidad pueden ser revisadas por instancias superiores para asegurar que no se haya actuado fuera de los márgenes legales o que no se haya cometido arbitrariedad.

2.8.5. Uniformidad de criterios jurisprudenciales

La uniformidad de criterios jurisprudenciales se refiere al principio según el cual los tribunales y jueces deben aplicar de manera consistente los mismos criterios legales y jurisprudenciales al resolver casos similares. Este concepto es fundamental para asegurar que

las decisiones judiciales sean coherentes y previsibles. La uniformidad ayuda a evitar decisiones arbitrarias y asegura que casos similares se resuelvan de manera similar, lo que promueve la equidad en la administración de justicia.

Permite a los ciudadanos y a los abogados conocer de antemano cómo es probable que se interpreten y apliquen las leyes, lo que facilita la planificación y la preparación de casos legales, contribuyendo a la estabilidad y predictibilidad del sistema legal, reduciendo la posibilidad de cambios inesperados en la interpretación y aplicación de la ley.

Respecto a esto, se debe tener en cuenta que los jueces pueden tener diferentes interpretaciones sobre la misma norma, además que, las interpretaciones legales evolucionan con el tiempo, lo que puede causar cambios en cómo se aplican los criterios y afectar la uniformidad.

2.8.6. *Disparidad*

Para Rendón (2007) la disparidad de criterios jurisprudenciales se refiere a la inconsistencia o variabilidad en la interpretación y aplicación de las leyes por parte de diferentes tribunales o jueces. En un sistema jurídico, esta disparidad puede manifestarse en diversas formas y tiene implicaciones significativas para el sistema judicial y para los ciudadanos. La falta de uniformidad puede crear incertidumbre sobre cómo se aplicarán las leyes en casos específicos, afectando la previsibilidad del sistema jurídico, toda vez que puede existir resultados diferentes para casos similares.

2.8.7. Incorporación

En este contexto, la incorporación al régimen de la actividad privada se refiere al proceso mediante el cual un trabajador, que anteriormente estaba bajo otro régimen laboral o su contrato era civil, gana un proceso laboral y por orden superior es incorporado al régimen de la actividad privada. Este proceso implica varios aspectos legales y administrativos que deben considerarse para garantizar una transición adecuada y conforme a la normativa vigente.

2.8.8. Régimen de la actividad privada

Este régimen laboral promueve la productividad y competitividad, el Decreto busca que las empresas e instituciones sean más eficientes, lo que a largo plazo puede contribuir al crecimiento económico del país.

Un factor negativo del régimen laboral de la actividad privada es que algunos casos los contratos a plazo fijo bajo el Decreto Legislativo 728 ofrecen flexibilidad (por ejemplo, el contrato por suplencia) pueden ser utilizados de manera excesiva, lo que genera inestabilidad laboral para los trabajadores.

2.8.9. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad que tiene un trabajador de conservar su empleo durante un tiempo prolongado. Implica protección contra despidos injustificados y condiciones laborales favorables, lo que contribuye al bienestar económico y emocional del trabajador; esta estabilidad es fundamental para garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones sin temor a perder su empleo de manera arbitraria.

La legislación laboral suele incluir disposiciones que protegen a los trabajadores de despidos sin causa justificada. Esto es esencial para asegurar que los obreros municipales mantengan su empleo mientras cumplan con sus responsabilidades. La estabilidad laboral también implica que los obreros tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que les permite desempeñar sus funciones de manera eficiente. Los obreros municipales suelen tener acceso a beneficios como seguro médico, pensiones y otros derechos laborales. La estabilidad laboral brinda a los obreros la posibilidad de desarrollarse profesionalmente dentro de la institución municipal, participando en capacitaciones y promoviendo su carrera.

Con una mayor estabilidad, los trabajadores pueden planificar su futuro, tanto a nivel personal como profesional, lo que contribuye a su bienestar general. Por ello, la estabilidad laboral está relacionada con un mayor compromiso y motivación por parte de los obreros. Asimismo, una mayor estabilidad puede disminuir la rotación de personal, lo que reduce costos y mejora la cohesión en el equipo. Sin embargo, en algunas municipalidades, la contratación de obreros puede estar sujeta a cambios políticos o administrativos, lo que puede generar incertidumbre sobre la estabilidad laboral.

Puede haber diferencias en la aplicación de derechos laborales entre obreros municipales y otros empleados públicos, lo que afecta la percepción de estabilidad. Es crucial que existan normativas claras que definan los derechos y responsabilidades de los obreros municipales, así como los procedimientos para garantizar la estabilidad laboral. Implementar políticas que protejan a los obreros de despidos arbitrarios y que promuevan un ambiente de trabajo positivo es fundamental para asegurar su estabilidad. Al garantizar que estos trabajadores cuenten con un empleo seguro y protegido, se fomenta no solo su

desarrollo personal y profesional, sino también una mejor atención a la comunidad a la que sirven.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de naturaleza aplicada. Según Tamayo (2023) este tipo de investigación está íntimamente ligada con la realidad, buscando no solo ampliar el conocimiento existente que se tiene sobre el tema sino además contribuir a la sociedad con los resultados provenientes de la investigación. Sobre el particular, Bernal (2010) indica que las variables involucradas deben estar claramente definidas o situarse dentro de un marco conceptual, lo que permite medirlas según sus indicadores para obtener una respuesta científica al problema planteado.

3.1.1. Nivel

La investigación es de nivel explicativa. Este tipo de investigación tiene por propósito descubrir la causa y efecto de un fenómeno. Según Bernal (2010) los estudiosos la consideran como la ideal y el nivel culmine de la investigación no experimental. Se enfoca en comprender por qué y cómo de las relaciones entre diferentes variables o factores involucrados en un fenómeno, por ello, no le basta con describir los fenómenos, busca explicar las razones subyacentes. En el presente trabajo se busca comprender la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales aplicados al reconocimiento de obreros municipales y como esto influye en su acceso al régimen laboral de la actividad privada.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La presente investigación tiene por ámbito geográfico la competencia territorial de la Municipalidad Metropolitana de Lima que se ubica en su Sede Central en el Jr. Conde de Superunda N° 141 distrito Centro de Lima, provincia y departamento de Lima, donde actualmente trabaja personal técnico, administrativo, funcionarios, obreros, entre otros.

3.3. Variables

3.3.1. Variable dependiente

La variable dependiente en una investigación es aquella que se mide o se observa para evaluar el efecto de la manipulación de la variable independiente. Es llamada "dependiente" porque su valor cambia en respuesta a los ajustes de la variable independiente, es decir, depende de esta. En el presente caso la variable dependiente es la incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Incorporación en el régimen laboral de la actividad privada	La incorporación al régimen de la actividad privada se refiere al proceso judicial mediante el cual un trabajador, que anteriormente estaba bajo otro régimen laboral o su contrato era civil, por orden superior es incorporado al régimen de la actividad privada	Proceso judicial de inserción de un trabajador al régimen de la actividad privada. Inserción de un trabajador por mandato judicial.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento judicial - Mandato judicial - Inserción al régimen laboral de la actividad privada. - Régimen laboral más beneficioso. - Comparación de regímenes laborales. - Análisis de sentencias - Falta de categorización de puestos de trabajo - Protección de derecho laboral

3.3.2. Variable independiente

La variable independiente en una investigación es el factor o condición que el investigador manipula o controla para observar su efecto sobre otra variable, llamada variable dependiente. Es independiente porque no cambia en respuesta a otras variables del experimento, sino que es la causa o el estímulo que produce un cambio, su propósito es determinar si la modificación de esta variable tiene un impacto directo en los resultados del estudio, en un experimento, la variable independiente es lo que el investigador ajusta deliberadamente para evaluar su influencia en el fenómeno o comportamiento que se está analizando, entonces, es el elemento que se altera deliberadamente en un estudio para

evaluar cómo afecta a los resultados. En el presente caso la variable independiente es criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales	Los criterios jurisprudenciales son lineamientos que se establecen a partir de las decisiones emitidas por los jueces del Poder Judicial, para la interpretación y aplicación uniforme de las leyes en casos judiciales similares, ayudando a garantizar la coherencia y predictibilidad de los fallos.	Criterios jurisprudenciales	- Principios rectores
		decisiones emitidas por los jueces.	- Lineamientos en la toma de decisiones judiciales.
		Interpretación y aplicación uniforme de las leyes	- Fallos emitidos por la Corte Suprema y las Cortes Superiores.
		Coherencia y predictibilidad de los fallos	- Predictibilidad de fallos judiciales.
			- Factores que contribuyen a la disparidad de criterios
		- Consecuencias que genera la disparidad de criterios	
		- Puntos controvertidos	

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de esta investigación estará conformada por obreros municipales de la Municipalidad Metropolitana de Lima, que trabajan en la Sede Central ubicada en el Jr. Conde de Superunda N° 141. Lima. Sobre el particular informo que, según los datos obtenidos por la Municipalidad Metropolitana de Lima a través de la solicitud de acceso a la información, presentada el 15 de agosto del año en curso, se obtuvo la cifra actual de obreros municipales que laboran para la Municipalidad Metropolitana de Lima, esto es 1,609 obreros municipales.

3.4.2. Muestra

Tomando en cuenta el tamaño de nuestra población el número de trabajadores obreros municipales encuestados será 310.

Formula de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra = ?

N: Tamaño de la población = 1609

Z: Nivel de confianza; para el 95%,

z=1.96 E: Máximo error permisible, es decir un 10%= 0.1.

p: Proporción de la población que interesa medir = 0.5.

q: Proporción de la población que no interesa medir = 0.5.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(1609)}{(0.1)^2 (1609-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 310$$

3.5. Instrumento

Con el propósito de evaluar el nivel de percepción por parte de los obreros municipales de la disparidad en los criterios jurisprudenciales aplicados a su reconocimiento como obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada, se aplicará un cuestionario estructurado conformado por preguntas dicotómicas.

Cabe mencionar que, a diferencia del censo, que examina a todos los integrantes de la población, la encuesta busca recopilar datos de un grupo o una parte específica de la población, por ello el instrumento de la encuesta será utilizando en 310 obreros municipales adscritos a la institución municipal.

3.6. Procedimiento

Con la finalidad de obtener y gestionar correctamente la información obtenida tras la aplicación del instrumento, se seguirán los siguientes pasos al procesar los datos:

- a) Recopilación de información teórica y descriptiva.
- b) Búsqueda de material jurídico en los establecimientos comerciales para sentar las bases y reforzar el marco teórico y conceptual de la presente investigación.
- c) Aplicación de la encuesta.
- d) Plasmarse los resultados en gráficos y tablas.
- e) Descripción y análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta, con el objetivo brindar las conclusiones y recomendaciones en la presente investigación.

3.7. Análisis de datos

Los datos serán obtenidos mediante la plataforma de Google Forms, misma que se compartirá mediante medios tecnológicos a los encuestados. Luego, esta información será procesada por software, tabulándose y graficándose para un mejor entendimiento.

IV. RESULTADOS

Se exponen los resultados obtenidos de cada pregunta formulada a la muestra de esta investigación.

1. ¿Usted considera que el contrato que ha suscrito con su entidad empleadora va de acuerdo con las funciones que realiza?

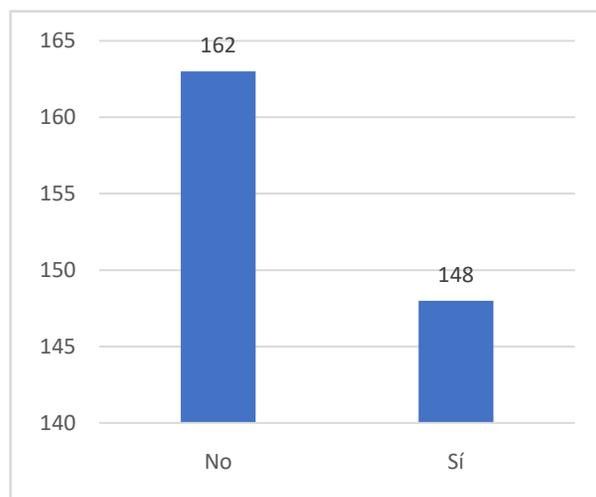
Tabla 1

Del indicador: Principios rectores

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	162	52.3%
Sí	148	47.7%
Total	310	100%

Figura 1

Del indicador: Principios rectores



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 52.3% de los encuestados considera que el contrato que ha suscrito con su entidad empleadora no va de acuerdo con las funciones que realiza, mientras que el 47.7 % considera que el contrato que suscribió sí concuerda con las funciones que realiza.

2. ¿Suscribió un contrato laboral bajo el Decreto Legislativo 728?

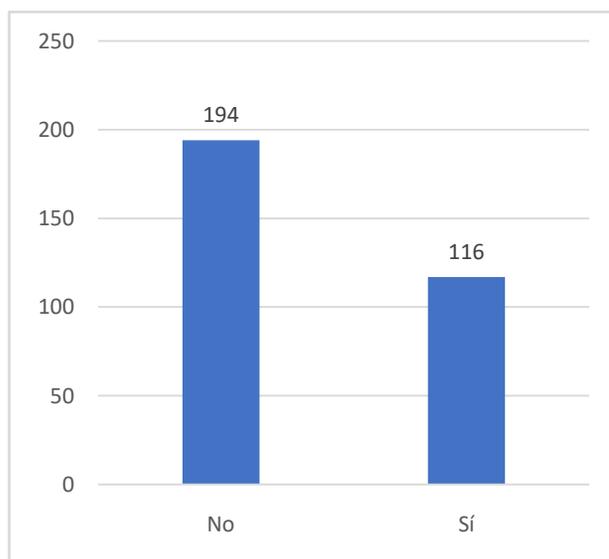
Tabla 2

Del Indicador: Contrato laboral

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	194	62.6%
Sí	116	37.4%
Total	310	100%

Figura 2

Del indicador: Contrato laboral



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 37.4% suscribió un contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, mientras que 62.6% de los encuestados no suscribió un contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada.

3. ¿Usted a suscrito un Contrato Administrativo de Servicios - CAS?

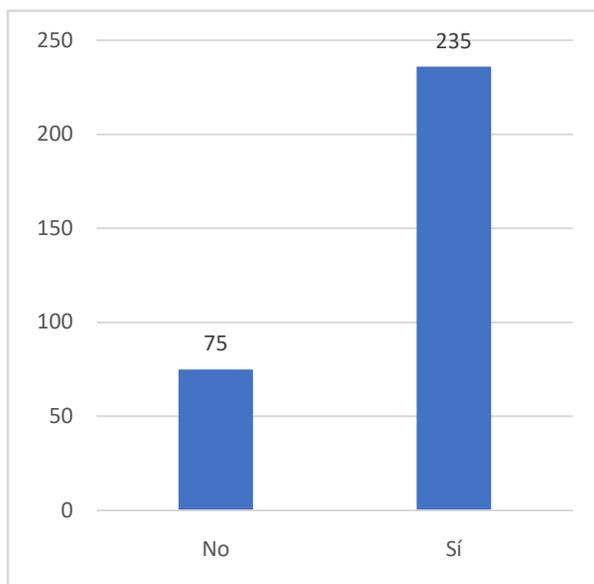
Tabla 3

Del Indicador: Contrato laboral

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	75	24.2%
Sí	235	75.8%
Total	310	100%

Figura 3

Del indicador: Contrato laboral



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 75.8% de los encuestados suscribió bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, mientras que 24.2% suscribió un contrato laboral bajo otro régimen laboral.

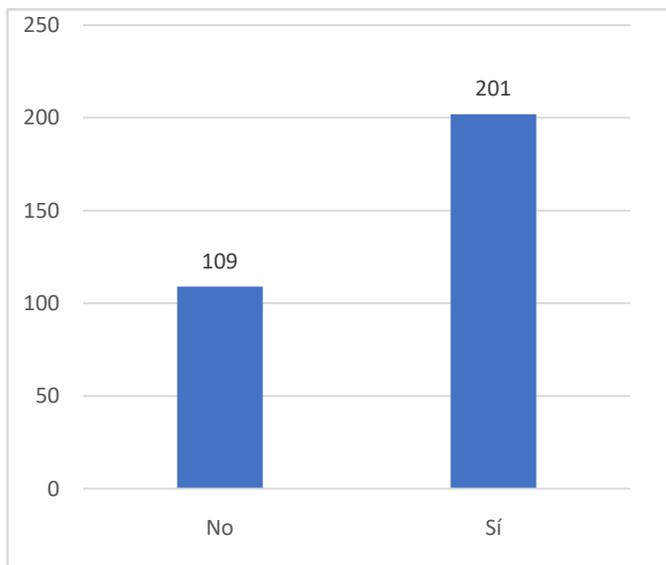
Los encuestados tomaron en cuenta que, los beneficios sociales son todos aquellos beneficios establecidos por ley para los trabajadores en base al contrato que suscribieron, tales como compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, gratificaciones y seguro de salud, vacaciones, feriados y licencias, con esta información se obtuvo las siguientes respuestas:

4. ¿Usted conoce los beneficios laborales que le brinda el régimen laboral de la actividad privada?

Tabla 4

Del Indicador: Beneficios sociales

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	109	35.2%
Sí	201	64.8%
Total	310	100%

Figura 4*Del indicador: Beneficios sociales**Nota.* Elaboración propia.

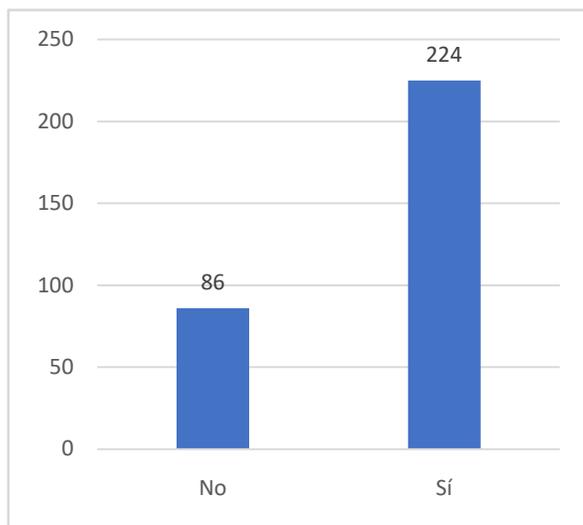
Interpretación: El 64.8% de los encuestados conocen los beneficios laborales que le brinda el régimen laboral de la actividad privada, mientras que el 35.2% los desconoce.

5. ¿Percibe usted una remuneración mensual igual a la percibida por otros trabajadores que realizan la misma labor?

Tabla 5

Del Indicador: Remuneración

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	86	27.7%
Sí	224	72.3%
Total	310	100%

Figura 5*Del indicador: Remuneración**Nota.* Elaboración propia.

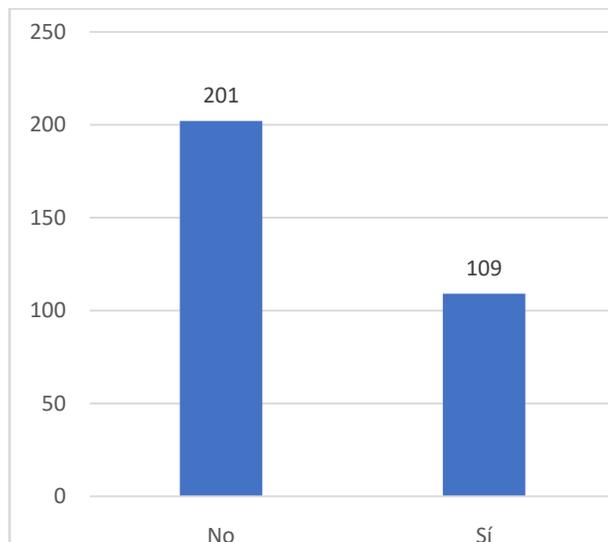
Interpretación: El 72.3% de los encuestados recibe una remuneración mensual igual a la percibida por otros trabajadores que realizan la misma labor, por otro lado, el 27.7% recibe una remuneración diferente.

6. ¿Usted sabe que es el principio de primacía de la realidad?

Tabla 6

Del Indicador: Principios rectores

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	201	64.8%
Sí	109	35.2%
Total	310	100%

Figura 6*Del indicador: Principios rectores**Nota.* Elaboración propia.

Interpretación: El 64.8% de los encuestados no saben es el principio de primacía de la realidad, mientras que el 35.2% lo conoce.

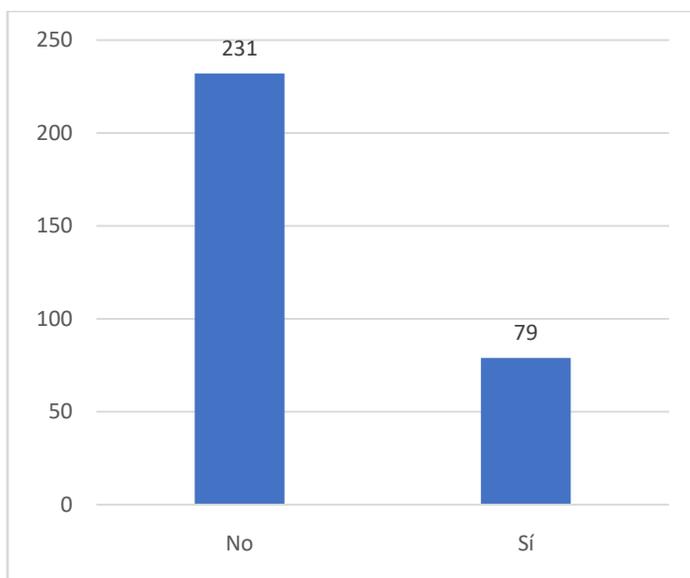
7. ¿Está de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual?

Tabla 7

Del Indicador: Régimen Laboral

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	231	74.8%
Sí	78	25.2%
Total	310	100%

Figura 7*Del indicador: Régimen Laboral*



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 74.8% de los encuestados no están de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual, por el contrario el 25.2% cree adecuado seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual.

8. ¿Considera que ser contratado bajo el régimen de la actividad privada le brinda estabilidad laboral?

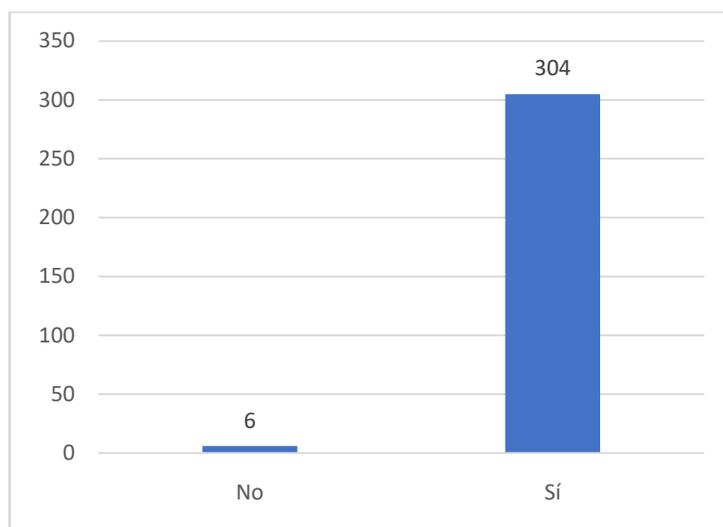
Tabla 8

Del Indicador: Régimen Laboral más beneficioso

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	304	98.1%
Sí	6	1.9%
Total	310	100%

Figura 8

Del indicador: Régimen Laboral más beneficioso



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 98.1% de los encuestados cree que ser contratado bajo el régimen de la actividad privada le brinda estabilidad laboral, en tanto que, el 1.9% considera la contrario.

Entendiendo que los criterios jurisprudenciales son lineamientos justificados y fundamentos utilizados por los jueces para determinar si aun trabajador le corresponde o no ser incorporado al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), los encuestados respondieron las siguientes preguntas:

9. ¿Considera usted que hay uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

Tabla 9

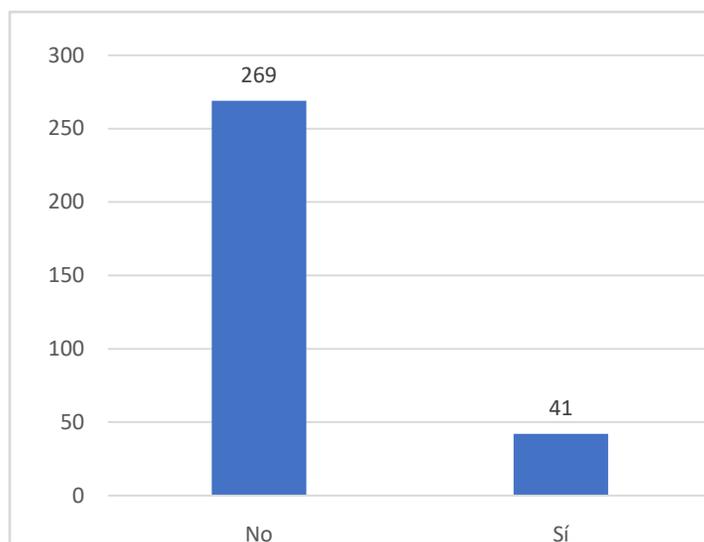
Del Indicador: Disparidad de criterios jurisprudenciales

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
---------------------	---------------	-----------------------

No	269	86.8%
Sí	41	13.2%
Total	310	100%

Figura 9

Del indicador: Disparidad de criterios jurisprudenciales



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 86.8% de los encuestados considera que no hay uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

10. ¿Usted conoce de algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

Tabla 10

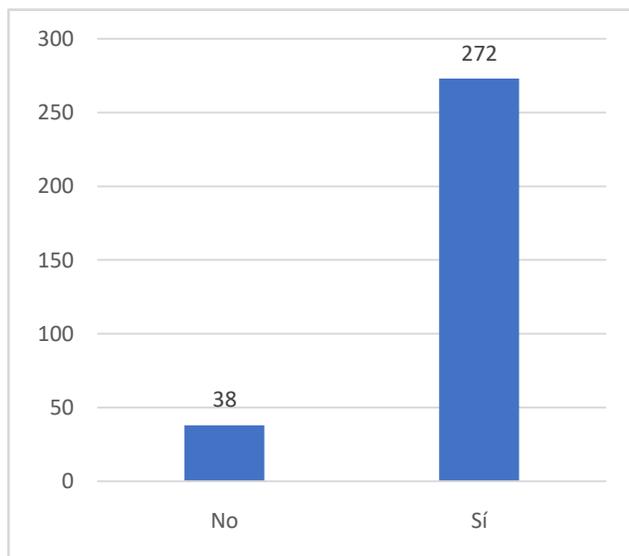
Del Indicador: Predictibilidad de fallos judiciales.

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	272	87.7%

Sí	38	12.3%
Total	310	100%

Figura 10

Del indicador: Predictibilidad de fallos judiciales.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 87.7% de los encuestados conoce de algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

11. ¿Usted está de acuerdo con la existencia de distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

Tabla 11

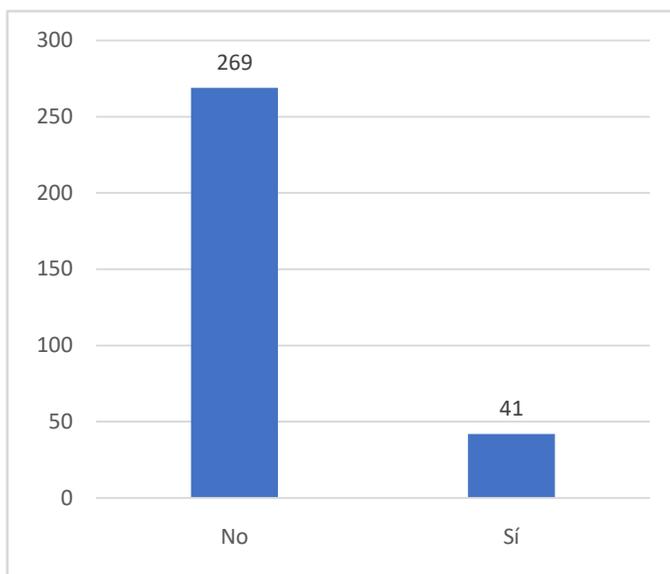
Del Indicador: Reconocimiento judicial

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	269	86.8%

Sí	41	13.2%
Total	310	100%

Figura 11

Del indicador: Reconocimiento judicial



Nota. Elaboración propia.

Interpretación: El 86.8% de los encuestados no están de acuerdo con la existencia de distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada, por otro parte el, 13.2% de los encuestados si está de acuerdo.

Tomando en cuenta que, en este contexto, la categorización de puestos de trabajo es la división entre obreros y empleados municipales en base a las labores ejercidas, los encuestados respondieron las siguientes preguntas:

12. ¿Usted considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley?

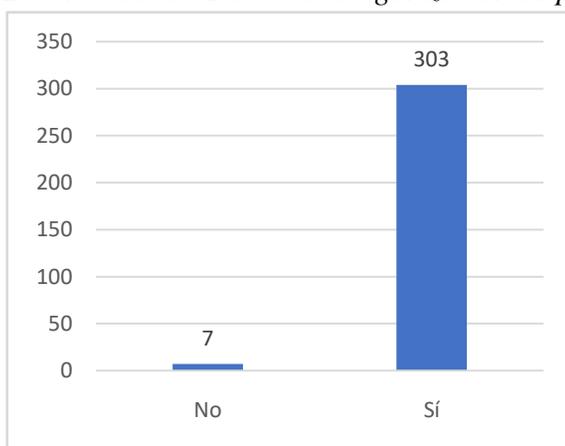
Tabla 12

Del Indicador: Falta de categorización de puestos de trabajo

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	303	97.7%
Sí	7	2.3%
Total	310	100%

Figura 12

Del indicador: Falta de categorización de puestos de trabajo



Nota. Elaboración propia

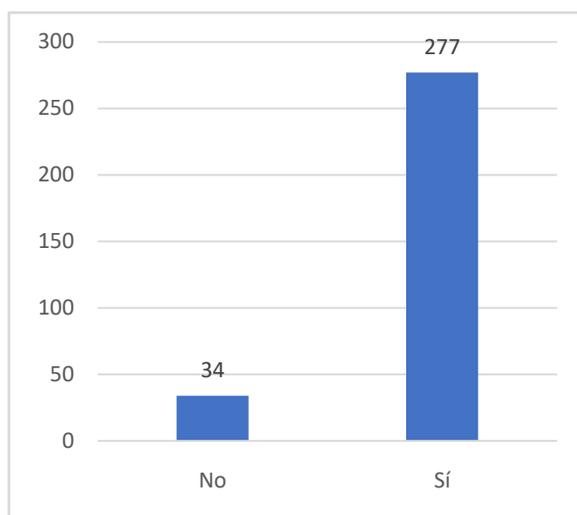
Interpretación: El 97.7% de los encuestados considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley.

13. Tradicionalmente se considera que el obrero ejerce funciones donde predomina la actividad física sobre la intelectual ¿Usted está de acuerdo con esta aseveración?

Tabla 13

Del Indicador: Principios rectores

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	277	89.4%
Sí	33	10.6%
Total	310	100%

Figura 13*Del Indicador: Principios rectores**Nota.* Elaboración propia

Interpretación: El 89.4% de los encuestados considera que el obrero ejerce funciones donde predomina la actividad física sobre la intelectual, por el contrario el 10.6% cree lo contrario.

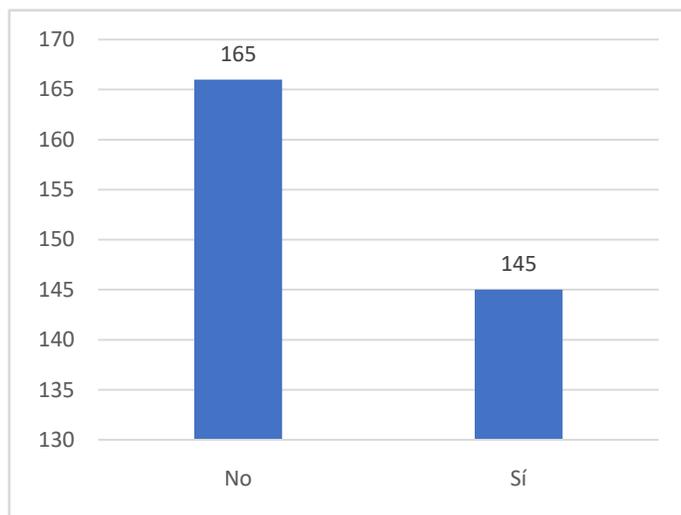
14. ¿Usted considera que las nuevas tecnologías han afectado la categorización de los puestos de trabajo ejercidos por obreros municipales?

Tabla 14

Del Indicador: Nuevas tecnologías

Alternativas	Número	Porcentaje (%)
No	165	53.2%
Sí	145	46.8%
Total	310	100%

Figura 14



Del Indicador: Nuevas tecnologías

Nota. Elaboración propia

Interpretación: El 53.2 % de los encuestados considera que las nuevas tecnologías han afectado la categorización de los puestos de trabajo ejercidos por obreros municipales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación demostró que la uniformidad en los criterios jurisprudenciales contribuiría a una mayor protección de los derechos laborales, promoviendo estabilidad laboral y seguridad jurídica para los obreros municipales.

Se debe tener presente que la correspondencia entre el trabajo realizado y el régimen laboral es fundamental pues asegura que los derechos y beneficios que recibe el trabajador sean adecuados a la naturaleza de sus funciones. Si un trabajador es clasificado incorrectamente, puede quedar desprotegido frente a beneficios que le corresponden, como condiciones laborales más beneficiosas, remuneraciones acordes a su condición, seguridad social o indemnizaciones; esta correspondencia garantiza una correcta protección de los derechos laborales, evitando la explotación o inequidad.

Ahora bien, nuestra legislación laboral establece que todo trabajador que preste servicios en una municipalidad está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, cuando un trabajador municipal solicita ser reconocido como obrero municipal y, por lo tanto, ser incluido en este régimen, se enfrenta a la problemática de la falta de uniformidad en los criterios jurisprudenciales aplicables para dicho reconocimiento. Esto ocurre debido a la ausencia de una categorización legal de los puestos de trabajo desempeñados por los empleados municipales. Por esta razón, un mismo puesto puede ser considerado "de empleado" por un Juzgado Especializado en materia laboral, mientras que otro juzgado podría clasificarlo como "de obrero", lo que genera incertidumbre jurídica y deja

desprotegidos los derechos laborales de los trabajadores municipales afectados por esta disparidad.

Sobre el particular, Gálvez (2016) en su investigación tuvo como objetivo el análisis del principio protector del trabajador aplicado a la jurisprudencia laboral entre 2010 y 2015, analizando las decisiones de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, en un contexto de constantes cambios en la normativa laboral de Chile; la investigación concluyó que el principio protector del trabajador está garantizado por la constitución, lo que obliga al gobierno chileno a respetar y promover los derechos fundamentales, así como a velar por aquellos establecidos en tratados internacionales ratificados y vigentes en el país. Ahora bien, en la presente investigación analizamos un conjunto de sentencias emitidas por Juzgados Especializados en materia laboral de la Corte Superior de Lima, estableciendo que el 62.6% de los obreros municipales encuestados no suscribió un contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, lo que contraviene con el principio protector, pues en aplicación de la norma más beneficiosa, los obreros municipales deberían estar contratados bajo el régimen de la actividad privada.

Por otro lado, Muñoz (2014) con su investigación tuvo por objetivo determinar el impacto de la existencia de distintos regímenes de contratación en el sector público de Ecuador, en un contexto donde el Estado es el mayor empleador; la investigación concluye estableciendo que hay una diferenciación en la situación laboral y en los servicios prestados por los servidores públicos, lo que contradice el principio de igualdad entre los miembros de un mismo grupo. En la presente investigación nos encontramos ante un contexto semejante, toda vez que un obrero municipal cuyo régimen laboral natural debería estar bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, sin embargo, en la realidad es contratado bajo el contrato

administrativo de prestación de servicios o incluso como locador de servicios, esto se demuestra toda vez que el 75.8% de los encuestados suscribió un contrato bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS y el 74.8% no están de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual.

En concordancia con lo antes expuesto, Bernal (2021) llegó a la conclusión de que las entidades estatales están utilizando el contrato de prestación de servicios de forma abusiva, a pesar de su naturaleza civil y excepcional, encubriendo una relación que en el fondo es laboral; esta investigación reafirma a la presente, toda vez que en la realidad nacional este problema también es muy habitual, pues la materia de desnaturalización e ineficacia de los contratos es de las más peticionadas por los demandantes, uno de los factores que contribuyen es el desconocimiento de los trabajadores municipales respecto a cuando están o no ante una relación civil o relación laboral con su empleadora, esto se demuestra a razón de que el 64.8% de los encuestados no saben que es el principio de primacía de la realidad, mientras que el 35.2% lo conoce.

Asimismo, Curo (2016) en su investigación se llegó a la conclusión que existen obreros municipales que son contratados bajo distintos regimenes laborales, situación que a traves de la presente investigación se comprobó, pues el 37.4% de los encuestados suscribió un contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, mientras que el 75.8% de los encuestados suscribió bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

Por su parte, Unchupaico (2022) y Huamali (2017), en sus investigaciones indagan se sobre la existencia de obreros municipales contratados bajo otros regimenes laborales, distintos al regimen laboral del Decreto Legilastivo 728, estableciendo que en algunos supuestos aunque los demandantes esten en una misma situación juridico – laboral pueden presentarse

resultados distintos en merito a la jurisdicción donde recaía su expediente. Si bien un grupo de los antecedentes en sus respectivas investigaciones no atacan la problemática desde la perspectiva de los fallos judiciales dispares, sino se abocan principalmente a describir la situación irregular de contratar a un obrero municipal bajo un régimen diferente al Decreto Legislativo 728, más esto no se traduce en que las precitadas investigaciones no estén acorde a la presente investigación, toda vez, que la consecuencia directa de la disparidad de criterios jurisprudenciales es la inseguridad jurídica, misma que habilita la contratación en otros regímenes laborales.

Se logró confirmar la hipótesis general, esto es la existencia de discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados sobre el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada, al existir una relación causa efecto entre discrepancia en los criterios jurisprudenciales y el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada; en el estudio se demostró que el 86.8% de los encuestados considera que no hay uniformidad y el 87.7% conoce de un caso.

La presente investigación demostró la hipótesis específica 1, referida a como la discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados al reconocimiento de obreros municipales afecta la categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal, pues si bien existe basta jurisprudencia, doctrina, leyes, incluso el primer pleno casatorio de materia laboral debate el presente tema, más la mayoría de entidades municipales al contestar las demandas de desnaturalización e invalidez de contrato coligen que al no estar señalado expresamente por ley los puestos de trabajo que serán considerados como obreros municipales y ser válido contratar con contratos administrativos de servicios, queda a la

discreción judicial al determinar en cada caso si será reconocido o no el demandante como obrero municipal bajo los alcances el régimen de la actividad privada, a razón de ello, el 97.7% de los encuestados considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley.

Respecto a la hipótesis específica 2, relacionada a que la falta de una categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal ocasiona incertidumbre jurídica está demostrada por la información precitada señalada, toda vez que la presente investigación identificó como la falta de categorización expresa de los puestos de trabajos realizados el personal de las municipales tiene relación directa con la existencia un mismo puesto de trabajo con distintos regímenes laborales, y razón de ello, deben acudir al Poder Judicial para ser o no reconocidos como obreros municipales, aun cuando están en una misma situación jurídico- laboral, por ello el 86.8% de los encuestados no están de acuerdo con la existencia de distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.

Finalmente, la hipótesis específica 3 relacionada a la uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada permitirá la protección de los derechos laborales de los obreros municipales, está ampliamente comprobada, toda vez que el 98.1% de los encuestados considera que ser contratado bajo este régimen le brindará estabilidad laboral.

De lo antes expresado, se puede concluir estableciendo que el derecho al trabajo es esencial para garantizar la dignidad y el bienestar de las personas, permitiéndoles obtener los recursos necesarios para vivir, además de su función económica, el trabajo posibilita la participación activa en la sociedad y el desarrollo personal. La correcta correspondencia entre

el trabajo realizado y el régimen laboral es crucial para proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, cuando no existe una categorización clara de los puestos, como sucede con algunos puestos de trabajo ejercidos por obreros municipales, se generan discrepancias en los fallos judiciales. Esto provoca inseguridad jurídica y desprotección laboral; los antecedentes confirman que la falta de uniformidad en los criterios jurisprudenciales afecta gravemente a los obreros municipales, quienes, en muchos casos, no son contratados bajo el régimen que les corresponde en base a sus funciones, el desarrollo legislativo y el respeto a los principios rectores del derecho laboral. Esta situación evidencia la necesidad de una regulación clara y uniforme que defina los puestos de trabajo para evitar que los obreros municipales sean contratados bajo regímenes menos beneficiosos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que existe discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados al reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada, ratificado por el 86.8% de los encuestados y reforzado por el hecho que el 87.7% de los obreros municipales encuestados conoce de al menos un caso en la que se ha manifestado esta situación.
- 6.2. Se estableció la importancia de la creación de una ley que incluya una categorización clara y expresa de la mayoría de puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores municipales, de modo que cada puesto sea reconocido como "de obrero" o "de empleado", según corresponda, por todos los juzgados especializados en materia laboral en Lima, y, en consecuencia, evitar la disparidad de criterios jurisprudenciales, aseveración que es confirmada con el 97.7% de los encuestados.
- 6.3. La uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada permitirá la protección de sus derechos laborales, pues el 98.1% de los encuestados concuerdan en que este régimen laboral es el más beneficioso y protector para sus derechos laborales.
- 6.4. Se comprobó que si bien la temática del régimen laboral aplicable al obrero municipal es uno que lleva años discutiéndose a nivel jurisprudencial y doctrinario, en la actualidad aún no se llega a una solución definitiva, lo que conduce a la inseguridad jurídica para los que deseen accionar su derecho ante el Poder Judicial, esto se ratifica

pues el 37.4% de los encuestados suscribió un contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 y el 75.8% suscribió un Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se propone la creación de mesas de diálogo entre sindicatos de obreros, autoridades municipales y el poder judicial para discutir y aclarar las diferencias en los criterios aplicados.
- 7.2. Se recomienda la elaboración de una norma con rango de ley que unifiquen los criterios jurisprudenciales actuales aplicados por los juzgados en el reconocimiento de obreros municipales, para evitar decisiones contradictorias, en donde se establezcan de forma clara y expresa la categorización de la mayoría de puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores municipales.
- 7.3. Se sugiere realizar programas de capacitación para jueces y funcionarios del sistema laboral sobre los derechos de los obreros municipales y la aplicación correcta de la normativa vigente.
- 7.4. Se propone efectuar un monitoreo más frecuente a los resultados del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.
- 7.5. Se recomienda realizar programas de capacitaciones orientados a los obreros municipales con coordinación y/o elaborados por el Ministerio de Trabajo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fin de que los obreros municipales conozcan y se informen sobre temas de derecho laboral, como aprender a diferenciar cuando están ante una relación laboral o relación civil con la entidad empleadora, sobre los principios básicos rectores del derecho laboral, como el principio pro operario, el principio de igualdad, de supremacía de la realidad y como aplicarlos, entre otros temas que les permitan proteger mejor sus derechos laborales.

VIII. REFERENCIAS

- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.) Person. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Curo, P. V. (2016). *Contratación de obreros en regimenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga]. Repositorio Institucional de UNSCH. <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/725da41a-11ac-464f-b4e7-fa0e2e3373f3>
- Decreto Legislativo 728 (1991). Congreso de la Republica del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H752471>
- Expediente Judicial Electronico N°. 11616-20190-1801-JR-LA-18. (2019). Corte Superior de Justicia de Lima.
- Expediente Judicial Electronico N°.18914-20220-1801-JR-LA-14. (2022). Corte Superior de Justicia de Lima
- Expediente Judicial Electronico N°.18673-20220-1801-JR-LA-16. (2022). Corte Superior de Justicia de Lima.
- Expediente Judicial Electronico N°. 20431-2022-0-1801-JR-LA-16. (2022). Corte Superior de Justicia de Lima.
- Expediente Judicial Electronico N°. 02889-2023-0-1801-JR-LA-16. Lima. (2023).Corte Superior de Justicia de Lima.

Ferrari, F. (1992). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Ediciones de Palma.

Gálvez, L. T. (2016). *Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010 - 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139340>

Huamali, C. C. (2017). El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1586488>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2015, 20 de noviembre). *Más de 200 mil trabajadores municipales celebran su día*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-200-mil-trabajadores-municipales-celebran-su-dia-7830/#:~:text=De%20este%20total%2C%2045%20mil,Surco%20con%203%20mil%20246>.

Ley N° 23853. Ley Orgánica de Municipalidades (1984). Congreso de la República del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H731050>

Ley N° 27469. Ley por la que modifican el artículo 52 de la Ley Orgánica de Municipalidades (2001). Congreso de la República del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H808095>

Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades (2003). Congreso de la República del Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/munivillaelsalvador/normas-legales/4886882-27972-ley-organica-de-municipalidades>

Ley N° 30889. Ley que precisa el Régimen Laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. (2018). Congreso de la República del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1224143>

Neves, M. J. (2016). *Introducción al derecho al trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mario, P. C. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho de la PUC*, 149-169.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2018). *Glosario de Terminos*. Estado Peruano. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1455/glosario.pdf

Muñoz, C. M. (2014). *Los regímenes jurídicos que regulan las relaciones laborales y de servicios entre los servidores públicos y el estado ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008*. *Revista de Quito*, 26-38.

Rendón, V. M. (2007). *Manual de derecho del trabajo colectivo*. Ediciones Tarpuy.

Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Tamayo, M. T. (2023). *Aprender a Investigar*. Universidad ICESI - Cali.

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/5.-El-Proyecto-de-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>

Taruffo, M. (2014). La jurisprudencia entre casuística y uniformidad. *Revista de Derecho Valdivia*, 10-40.

Unchupaico, A. J. (2022). *La contratación de los obreros municipales bajo el D.L N° 1057 y el cumplimiento de sus derechos*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes].

Alicia. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4753/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IX. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	SUBVARIABLES	INDICADORES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS DE E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS;	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera afecta la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuáles son los principales criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la regulación jurídica aplicable en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Existen fallos dispares emitidos por el Juzgados Especializados en materia laboral en el</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar los principales criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Analizar la regulación jurídica aplicable sobre el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Identificar fallos dispares emitidos por el Juzgados Especializados en materia laboral en el</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados sobre el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>La discrepancia en los criterios jurisprudenciales aplicados en el reconocimiento de obreros municipales afecta la categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>La falta de una categorización de puestos de trabajo ejercido por un trabajador municipal ocasiona incertidumbre jurídica.</p> <p>Hipótesis específica 3:</p>	<p>CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN EL RECONOCIMIENTO DE OBREROS MUNICIPALES</p> <p>(variable independiente)</p> <p>INCORPORACIÓN EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA</p> <p>(variable dependiente)</p>	<p>Principios rectores</p> <p>Lineamientos en las tomas de decisiones judiciales.</p> <p>Fallos emitidos por la Corte Suprema y las Cortes Superiores.</p> <p>Predictibilidad de fallos judiciales.</p> <p>Factores que contribuyen a la disparidad de criterios</p> <p>Consecuencias que genera la disparidad de criterios</p> <p>Puntos controvertidos</p> <p>Reconocimiento judicial</p> <p>Inserción al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Régimen laboral más beneficioso.</p> <p>Comparación de regímenes laborales.</p> <p>Análisis de sentencias</p> <p>Falta de categorización de puestos de trabajo</p> <p>Protección de derecho laboral</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Investigación Básica</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Alcance:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Se utilizará la siguiente técnica de recolección:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Se utilizará el siguiente instrumento de recolección de datos:</p> <p>02: Cuestionario</p>	<p>Población: La población de esta investigación estará conformada por obreros municipales de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de la solicitud de acceso a la información, presentada el 15 de agosto del año en curso, se obtuvo la cifra actual de obreros municipales que laboran para la Municipalidad Metropolitana de Lima, esto es 1,609 obreros municipales.</p> <p>Muestra: Tomando en cuenta el tamaño de nuestra población el número de trabajadores obreros municipales encuestados será 310.</p>

<p>reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?</p>	<p>reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada.</p>	<p>La uniformidad de criterios jurisdiccionales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada permitirá la protección de los derechos laborales de los obreros municipales.</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

ENCUESTA
CUESTIONARIO

1. ¿Usted considera que el contrato que ha suscrito con su entidad empleadora va de acuerdo con las funciones que realiza?
 - a) Sí
 - b) No
2. ¿Suscribió un contrato laboral bajo el Decreto Legislativo 728?
 - a) Sí
 - b) No
3. ¿Usted ha suscribió bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios - CAS?
 - a) Sí
 - b) No

Tomando en cuenta que, los beneficios sociales son todos aquellos beneficios establecidos por ley para los trabajadores en base al contrato que suscribieron, tales como compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, gratificaciones y seguro de salud, vacaciones, feriados y licencias.

4. ¿Usted conoce los beneficios laborales que le brinda el régimen laboral de la actividad privada?
 - a) Sí
 - b) No
5. ¿Percibe usted una remuneración mensual igual a la percibida por otros trabajadores que realizan la misma labor?
 - a) Sí
 - b) No
6. ¿Usted sabe que es el principio de primacía de la realidad?
 - a) Sí
 - b) No
7. ¿Está de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual?
 - a) Sí
 - b) No

- a) No
- 8. ¿Considera que ser contratado bajo el régimen de la actividad privada le brinda estabilidad laboral?
 - a) Sí
 - b) No

Entendiendo que los criterios jurisprudenciales son lineamientos justificados y fundamentos utilizados por los jueces para determinar si aun trabajador le corresponde o no ser incorporado al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728).

- 9. ¿Considera usted que hay uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?
 - a) Sí
 - b) No
- 10. ¿Usted conoce de algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?
 - a) Sí
 - b) No
- 11. ¿Usted está de acuerdo con la existencia de distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?
 - a) Sí
 - b) No

Tomando en cuenta que, en este contexto, la categorización de puestos de trabajo es la división entre obreros y empleados municipales en base a las labores ejercidas.

- 12. ¿Usted considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley?
 - a) Sí
 - b) No

13. Tradicionalmente se considera que el obrero ejerce funciones donde predomina la actividad física sobre la intelectual ¿Usted está de acuerdo con esta aseveración?

- a) Sí
- b) No

14. ¿Usted considera que las nuevas tecnologías han afectado la categorización de los puestos de trabajo ejercidos por obreros municipales?

- a) Sí
- b) No

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE 

Preguntas Respuestas **310** Configuración



Sección 1 de 4

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RECONOCIMIENTO DE OBREROS MUNICIPALES PARA SU INCORPORACIÓN EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.

Buen día estimado (a) obrero municipal. La presente encuesta nos permitirá conocer las consecuencias de la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada. Cabe precisar que, la información brindada se mantendrá en reserva. De antemano, muchas gracias por su colaboración.

1. ¿Usted considera que el contrato que ha suscrito con su entidad empleadora va de acuerdo con las funciones que realiza?

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE 

Preguntas Respuestas **310** Configuración

Buen día estimado (a) obrero municipal. La presente encuesta nos permitirá conocer las consecuencias de la falta de uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada. Cabe precisar que, la información brindada se mantendrá en reserva. De antemano, muchas gracias por su colaboración.

1. ¿Usted considera que el contrato que ha suscrito con su entidad empleadora va de acuerdo con las funciones que realiza?

Sí

No

2. ¿Suscribió un contrato laboral bajo el Decreto Legislativo 728?

Sí

No

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE ☆

Intentando establecer conexión...

Preguntas Respuestas 310 Configuración

3. ¿Usted a suscrito un Contrato Administrativo de Servicios - CAS?

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 4

Tomando en cuenta que, los beneficios sociales son todos aquellos beneficios establecidos por ley para los trabajadores en base al contrato que suscribieron, tales como compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, gratificaciones y seguro de salud, vacaciones, feriados y licencias.

Conteste las siguientes preguntas:

4. ¿Usted conoce los beneficios laborales que le brinda el régimen laboral de la actividad privada?

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE ☆

Preguntas Respuestas 310 Configuración

4. ¿Usted conoce los beneficios laborales que le brinda el régimen laboral de la actividad privada?

Sí

No

5. ¿Percibe usted una remuneración mensual igual a la percibida por otros trabajadores que realizan la misma labor?

Sí

No

6. ¿Usted sabe que es el principio de primacía de la realidad?

Sí

No

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE ☆

Preguntas Respuestas 110 Configuración

7. ¿Está de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de su contrato actual?

Sí

No

8. ¿Considera que ser contratado bajo el régimen de la actividad privada le brinda estabilidad laboral?

Sí

No

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 4

Entendiendo que los criterios jurisprudenciales son lineamientos justificados y

LA UNIFORMIDAD DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS AL RE ☆

Intentando establecer conexión...

Preguntas Respuestas 110 Configuración

Sección 3 de 4

Entendiendo que los criterios jurisprudenciales son lineamientos justificados y fundamentos utilizados por los jueces para determinar si aun trabajador le corresponde o no ser incorporado al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728).

Conteste las siguientes preguntas:

9. ¿Considera usted que hay uniformidad de criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

Sí

No

10. ¿Usted conoce de algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

10. ¿Usted conoce de algún caso donde se haya presentado distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

- Sí
- No



11. ¿Usted está de acuerdo con la existencia de distintos criterios jurisprudenciales en el reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada?

- Sí
- No

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 4

Sección 4 de 4

Tomando en cuenta que, en este contexto, la categorización de puestos de trabajo es la división entre obreros y empleados municipales en base a las labores ejercidas.

Conteste las siguientes preguntas:

12. ¿Usted considera que la categorización de los puestos de trabajo realizados por empleados y obreros municipales deberían estar señalados expresamente por ley?

- Sí
- No

13. Tradicionalmente se considera que el obrero ejerce funciones donde predomina la actividad física sobre la intelectual ¿Usted está de acuerdo con esta aseveración?

- Sí



- Sí
- No

13. Tradicionalmente se considera que el obrero ejerce funciones donde predomina la actividad física sobre la intelectual ¿Usted está de acuerdo con esta aseveración?

- Sí
- No

14. ¿Usted considera que las nuevas tecnologías han afectado la categorización de los puestos de trabajo ejercidos por obreros municipales?

- Sí
- No

