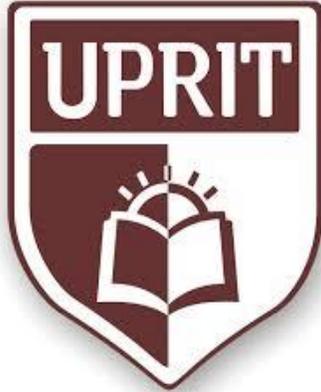


**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**CARRERA PROFESIONAL DERECHO**



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**“APLICACIÓN INMEDIATA DE LA LEY 27469 QUE RESTABLECE A LOS  
OBREROS MUNICIPALES LA CONDICIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS  
SUJETOS AL RÉGIMEN PRIVADO”**

**Autor**

Cerna Lozano Segundo Obdulio.

**Asesor**

Mg. Carlos Jesús Alza Collantes.

**Trujillo- Perú**

**2020**

## DEDICATORIA

A mi Alma Mater la “Universidad Privada de Trujillo” y a mi madre que es el motor de mis logros profesionales.

## AGRADECIMIENTO

A mis profesores de la UPRIT por el apoyo incondicional en el logro de esta investigación.

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ANEXOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. Realidad problemática.	1
1.2. Formulación del problema.	3
1.3. Justificación.	3
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo General.	4
1.4.2. Objetivos Específicos.	4
1.5. Antecedentes.	5
1.5.1. Nacionales	5
1.6. Bases Teóricas.	6
1.6.1. El presupuesto municipal	6
1.6.1.1. Presupuesto participativo	7
1.6.2. Regulación jurídica de los obreros municipales	8
1.6.2.1. Noción jurídica del trabajador obrero	8
1.6.2.2. Normatividad aplicable a los obreros	10
1.6.2.3. Servidor público sujeto al régimen laboral privado	10
1.6.2.4. Precisiones legales de los servidores públicos con calidad de obreros	12
1.6.3. Teoría de los derechos adquiridos	13
1.6.3.1. Aplicación en el ordenamiento jurídico peruano	14
1.6.4. Teoría de los hechos cumplidos	14
1.6.4.1. Aplicación en el ordenamiento jurídico peruano	15

1.6.5. El contrato de trabajo	17
1.6.5.1. Función económica	17
1.6.5.2. Antecedentes históricos	18
1.6.5.3. Elementos del contrato de trabajo	19
1.6.6. El artículo 62 de la Carta magna y la aplicación del principio de primacía de la realidad	21
1.7. Definición de términos básicos.	23
1.8. Formulación de la hipótesis.	24
1.9. Propuesta de aplicación profesional	24
II. MATERIAL Y METODOS	25
2.1. Materiales	25
a) Materiales	25
b) Humanos	26
c) Servicios	26
d) Presupuesto	27
e) Financiamiento	28
2.2. Materiales de estudio	28
2.2.1. Población	28
2.2.2. Muestra	28
2.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos.	29
2.3.1. Para recolectar datos.	29
2.3.2. Para procesar datos.	31
2.4. Operacionalización de variables.	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

<b>ANEXOS</b>	<b>Pág.</b>
ANEXO 01: Relación de trabajadores obreros de la municipalidad de El Porvenir y sus datos laborales	44
ANEXO 02: Resultados de las encuestas practicadas	47
ANEXO 03: Cuestionario dirigido a los trabajadores	51
ANEXO 04: Cuestionario dirigido a los funcionarios	53
ANEXO 05: Validez de contenido, por juicio de expertos	55

<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 01: Conceptos de consumo	25
Tabla 02: Conceptos de inversión	25
Tabla 03: Recursos humanos	26
Tabla 04: Conceptos de servicios	26
Tabla 05: Gastos de consumo	27
Tabla 06: Gastos de inversión	27
Tabla 07: Gastos de servicios	28
Tabla 08: Distribución de la muestra	29
Tabla 09: Validez de cuestionario dirigido a obreros	30
Tabla 10: Validez de cuestionario dirigido a funcionarios	30
Tabla 11: Operacionalización de variables	32
Gráfico 01: Consolidado de encuesta dirigido a obreros	34
Gráfico 02: Consolidado de encuesta dirigido a funcionarios	35

## RESUMEN

El artículo único de la ley 27469 modifica el artículo 52 de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853 (vigente desde el 01 de enero de 1984) que restablece a los obreros municipales al régimen laboral de la actividad privada a partir del 02 de junio del 2001; actualmente, persiste tal condición en mérito al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, vigente a la actualidad desde 28 de mayo del 2003. El régimen laboral de los obreros municipales ha tenido diverso tratamiento en cuanto a la naturaleza de contratación ya sea pública o privada, discurrió entre el régimen público al privado con la incidencia en los beneficios correspondientes a cada régimen.

En ese contexto nos planteamos el siguiente enunciado del problema: ¿Por qué es necesario determinar el fundamento jurídico que justifique la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir?; se señaló como objetivo general: Determinar el fundamento jurídico que justifique la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir. Como respuesta tentativa se estableció que “El fundamento jurídico para determinar la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, es el principio de aplicación inmediata de las normas, conforme a la teoría de los hechos cumplidos.”.

Luego del análisis, en aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, usando la técnica como el análisis documental o el fichaje; se logró concluir que existen fundamentos jurídicos relevantes para la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad distrital de El Porvenir y está relacionado al sometimiento constitucional de nuestro ordenamiento jurídico.

## ABSTRACT

The sole article of Law 27469 modifies article 52 of the old Organic Law of Municipalities No. 23853 (in force since January 1, 1984) that restores municipal workers to the labor regime of private activity as of June 2 of 2001; Currently, such a condition persists in merit of article 37 of the Organic Law of Municipalities, in force today since May 28, 2003. The employment regime of municipal workers has had different treatment regarding the nature of contracting, whether public or private, ran from the public to the private regime with the incidence in the benefits corresponding to each regime.

In this context, we propose the following statement of the problem: Why is it necessary to determine the legal basis that justifies the immediate application of the sole article of Law 27469 that restores municipal workers the status of public servants subject to the regime of private activity in the District Municipality of El Porvenir ?; The general objective was: To determine the legal basis that justifies the immediate application of the sole article of Law 27469 that restores municipal workers the status of public servants subject to the regime of private activity in the District Municipality of El Porvenir. As a tentative response, it was established that “The legal basis to determine the immediate application of the sole article of Law 27469 that restores municipal workers the status of public servants subject to the private activity regime in the District Municipality of El Porvenir, is the principle of immediate application of the rules, in accordance with the theory of the completed facts.”

After the analysis, in application of the various logical and legal methods, including the interpretation, deductive and synthetic methods, using the technique such as documentary analysis or recording; It was possible to conclude that there are relevant legal grounds for the immediate application of the sole article of Law 27469 that restores municipal workers the status of public servants subject to the regime of private activity in the district Municipality of El Porvenir and is related to constitutional submission of our legal system.



# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

El artículo único de la ley 27469 que consagra el retorno de los obreros al régimen privado, que gozaban antes de que entre en vigencia la primera Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853 que los incluyó dentro del régimen público, entró en vigencia desde el 02 de junio del 2001 al modificar el artículo 52 de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853.

Es conveniente conocer la evolución de la legislación nacional para el caso de los obreros, iniciándose a partir del año 1942 con la Ley Nro. 9555, donde se consignaba que todos los obreros estatales pertenecían al régimen laboral privado, lo cual fue cambiado el año 1978 mediante el Decreto Supremo N° 10-78-IN, estableciéndose que los obreros al servicio de los Consejos Municipales de la República son servidores del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Mediante la primera Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nro. 23853 vigente desde el uno de enero del año 1984, estableció en su artículo 52 que los obreros municipales pertenecían al régimen laboral público (incluidos a la carrera administrativa, regulada por el D. Leg. 276), pero que los derechos laborales que les correspondían eran los del régimen laboral privado. Actualmente con la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 ratifica que los obreros están inmersos dentro del régimen privado.

Al modificarse la antigua Ley Orgánica de Municipalidades se volvió a reconocer a los obreros al régimen laboral de la actividad privada, pero aquellos obreros que se encontraban dentro del régimen público, no tendrían acceso al cambio de régimen privado en forma automática y solo se les reconocía tal condición a aquellos que iniciaban el vínculo laboral después del 02 de junio del 2001.

Esta problemática, afectó a aquellos obreros que se encontraban contratados bajo el régimen público al no poder acceder a los mejores beneficios que cuenta el trabajador que se encuentra dentro del régimen privado.

Así, en la Municipalidad de El Porvenir institución en estudio, existe un grupo de obreros que actualmente están contratados bajo el régimen público a pesar la municipalidad les reconoce el estatus de obreros permanentes, con lo cual se hace necesario que opere un cambio inmediato al régimen privado con las consecuencias jurídicas que les asiste reconocidas en ley nacional y tratados internacionales.

Ante una contradicción de la calidad de obrero se aplica el principio de Primacía de la realidad que tiene un interés nuclear en la especialidad del trabajo, en tanto se orienta a la identificación de las cuestiones fácticas de una relación laboral por sobre cualquier formalidad jurídica (FARFÁN GELDRES, 2011); de modo que para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna (ROMERO MONTES, 2004).

Y es que, si la Ley reconoce que el trabajador obrero está adscrito al régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 (Exp. 0698-2017-PA-TC, 2017) (CASACIÓN LABORAL Exp. 8531-2016 AREQUIPA, 2018) mal hacen las municipalidades en no reconocer este estatus de obreros con las implicancias legales que ella conlleva, ya que estas son las guardianas del orden legal.

En este escenario, se verifica en la Municipalidad distrital de El Porvenir a un grupo de trabajadores que iniciaron sus labores dentro del régimen público y no se les reconoce sus derechos a partir del 01 de junio del 2001 dentro del régimen privado y continúan a la fecha sujetos al régimen público a pesar de que les reconocen la calidad de obreros permanentes.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Por qué es necesario determinar el fundamento jurídico que justifique la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir?

## **1.3. Justificación**

Jurídicamente esta investigación se justifica, al ofrecer una herramienta que permita un tratamiento eficaz en el reconocimiento de los derechos y beneficios inherentes al régimen privado de los trabajadores municipales, en el marco de la ley, la doctrina y los mandatos del Tribunal Constitucional.

Es importante destacar que a la fecha de este estudio, la Municipalidad de El Porvenir, no les reconoce la Compensación de Tiempo de Servicios, ni la Asignación Familiar con la regulación del régimen privado a los obreros municipales que han ingresado a trabajar dentro de tramo regido por el régimen público, 28 de mayo de 1984 hasta el 01 de junio del 2001, ya que siguen considerándolos dentro del régimen público regido por el Decreto Legislativo 276 de la Carrera Administrativa y no con las disposiciones correspondientes al régimen privado; por lo que se hace entonces necesaria la distinción en la aplicación de sus derechos y beneficios en los tramos migrados diferenciados según las normas correspondientes.

Cabe señalar entonces que es de imperiosa necesidad la adopción de acciones correctivas para la adecuación del personal obrero municipal en su propio régimen, el privado; de no ser así, se influye en el cálculo de sus beneficios y que al recurrir en su momento al órgano jurisdiccional para el reconocimiento de sus derechos y beneficios laborales para su incumplimiento, pondrán en grave riesgo las arcas de la entidad

municipal, al estar devengando una ingente cantidad de sumas de dinero en la que se incluyen costos del proceso judicial e intereses.

De esta forma la presente investigación se justifica en la medida que ofrece a los operadores administrativos argumentos jurídicos suficientes para conceder las peticiones de los trabajadores municipales según el régimen que en verdad les corresponde y reconocerles la calidad de servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con las implicancias legales que ello importa.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General.**

- Determinar el fundamento jurídico que justifique la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- Conocer la evolución de la Ley Orgánica de Municipalidades, en cuanto a la empleabilidad de los obreros.
- Analizar la validación constitucional de la teoría de los hechos cumplidos frente a la teoría de los derechos adquiridos.
- Investigar la característica general del principio de aplicación inmediata de las normas.

## 1.5. Antecedentes

### 1.5.1 Nacionales

Vargas Curo, Pablo. Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta. Universidad San Cristobal de Huamanga, 2016, Ayacucho, (VARGAS CURO, 2016); donde respecto a nuestro tema de estudio el autor concluye: “(...) En cuanto a la política normativa laboral como factor que incide en la contratación atípica de los obreros, podemos decir que a la fecha existen 04 regímenes laborales; el Decreto Legislativo N° 276-regimen laboral público, el Decreto Legislativo N° 728- regimen laboral de la actividad privada, el Contrato Administrativo de Servicios-CAS y el Régimen del Servicio Civil. Estos regímenes laborales permiten que los empleadores estatales como el caso de la Municipalidad Provincial de Huanta a recurrir para contratar a los obreros indistintamente en el régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada y bajo el Contrato Administrativo de Servicios, porque no existen prohibición y sanción para realizar dicha forma de contratación impropia, a pesar que existen pronunciamientos de parte del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Trabajo y SERVIR que al unísono manifiestan que el régimen laboral del obrero municipal se adscribe a la actividad privada.”

Por otro lado la Contraloría General de la República del Perú en su rol de control en los gobiernos locales como entes públicos, advierte el riesgo en la generación de contingencias legales por la modalidad contractual al margen de la normativa legal en la contratación de personal obrero de acuerdo al régimen laboral privado amparado en el estatus laboral, en el derecho adquirido y en el principio de la primacía de la realidad de los trabajadores obreros de las Municipalidades, tal como lo señala en el Oficio N° 642-2018-MPSC/OCI, (CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, 2018), al realizar el control de contratación de personal obrero en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de la Libertad y

en el Oficio N° 206-2018-MPU/OCI, (CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 2018), de la municipalidad provincial de Ucayali.

## **1.6.- Bases Teóricas**

### **1.6.1. El Presupuesto Municipal**

El Ministerio de Economía y Finanzas define al presupuesto público como “(...) un instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de cobertura con equidad, eficacia y eficiencia por las Entidades Públicas. Establece los límites de gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público y los ingresos que los financian, acorde con la disponibilidad de los Fondos Públicos, a fin de mantener el equilibrio fiscal.”

En suma, el presupuesto público forma parte de la administración financiera del sector público y comprende un conjunto de normas, principios y procedimientos que utilizan los sistemas que lo conforman y está compuesta por:

- a) Sistema Nacional de Presupuesto
- b) Sistema Nacional de Endeudamiento y
- c) Sistema Nacional de Contabilidad.

Las municipalidades cuentan ley autoritativa que regula su funcionamiento, la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972 y gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, pero no escapan a la sujeción de las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Carta Magna, regulan las actividades y funcionamiento del sector público al que se hallan subsumidas.

En calidad de gobierno local, el presupuesto municipal se rige por presupuestos participativos que comprenden las previsiones de ingresos y gastos que las

municipalidades tienen para un periodo anual, que les permite ejecutar obras de desarrollo local y brindar diversos servicios públicos, para garantizar los mayores beneficios sociales a la población.

#### **1.6.1.1 Presupuesto participativo**

El Ministerio de Economía y Finanzas lo define como un “Instrumento de política y de gestión, a través del cual las autoridades regionales y locales, así como las organizaciones de la población debidamente representadas, definen en conjunto, cómo y a qué se van a orientar los recursos, los cuales están directamente vinculados a la visión y objetivos del Plan de Desarrollo Concertado.”

En definitiva, se puede sostener, tal como lo define Boaventura de Sousa Santos en su libro *Democracia y Participación* (BOAVENTURA DE SOUSA, 2004), que el presupuesto participativo es una estructura y un proceso de participación comunitaria que funcionan como mecanismos o canales de participación popular, regular y permanente, sustentada en el proceso de la toma de decisiones del gobierno, los cuales están basados en tres grandes principios:

- Todos los ciudadanos tienen derecho a participar, pues las organizaciones comunitarias no detectan a este proceso, formalmente 25 por lo menos.
- La participación está dirigida por una combinación de reglas de democracia directa y de democracia representativa, y se realiza a través de instituciones de funcionamiento regular.
- Los recursos de inversión se distribuyen de acuerdo con un método basado en una combinación de criterios generales.

## **1.6.2. La regulación jurídica de los obreros municipales**

### **1.6.2.1. Noción jurídica del trabajador obrero**

A pesar de que en nuestra normativa laboral no existe una caracterización de los actores de una relación laboral; de los primeros artículos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N° 003-97-TR (LPCL), se puede interpretar que un trabajador es aquel que brinda el esfuerzo de su trabajo a favor de un empresario a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último; también establece elementos que caracterizan a una verdadera relación laboral, estableciendo en primer lugar que la prestación del servicio es de manera personal y directa como humano; en segundo lugar, el elemento principal de esta relación es la subordinación que supone la sujeción del trabajador al *ius variandi* o poder directriz del empleador que implica la posibilidad de poder dirigir las labores del trabajador, con la consecuencia de acatar sus órdenes en forma obligatoria; e último lugar, el elemento de la remuneración que supone reciba como consecuencia de la puesta a disposición de un servicio ante un pago pactado por la labor realizada. Definamos también ¿Qué se entiende por empleador? Pues nuestra legislación nacional tampoco lo ha definido, del artículo 9 de la LPCL que canaliza el ejercicio de poder de dirección sobre los trabajadores es lo más cercano a definir lo que se entiende por empleador. Conviene entonces precisar qué se entiende por empresa y centro de labores ya que de la distinción tiene diferentes efectos al aplicarse la norma laboral.

La empresa como tal es el núcleo material y humano donde se desarrollan las relaciones de trabajo, y donde las partes laborales convienen las condiciones y circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevará a cabo la prestación personal de servicio. El centro de trabajo, por su parte,

es el escenario físico en donde las relaciones laborales, y particularmente las condiciones de trabajo, se realizan; es en él donde el cuidado y el celo por la integridad física y la salud de los trabajadores deben de estar enmarcados dentro de las normas de seguridad y salud que prevengan o atenúen las contingencias que puedan presentarse en la ejecución de la prestación de servicios (FRANCO IDÁRRAGA, 1997)

El empleador, a diferencia del trabajador, no necesariamente tiene que ser humano, sino que puede serlo como persona jurídica. Y es así que el Estado también puede ser considerado como empleador, tal como sucede con las Municipalidades.

En general la doctrina y legislación nacional admiten que uno de los grupos que siempre ha merecido una particular atención a lo largo de la historia es el trabajador denominado “obrero”, cuyas actividades en los diversos sectores económicos ha venido progresivamente evolucionando en términos de protección y garantía a su esfuerzo laboral y que en las últimas décadas ha ganado un importante protagonismo en las políticas de Estado y consiguientemente en los regímenes laborales.

Hoy en día cuando se habla de obreros se debe entender como aquellos trabajadores o servidores públicos que utilizan no precisamente la fuerza intelectual sino la motriz, es decir, el esfuerzo manual o físico; precisamente, la Ley Orgánica N° 27972 en su artículo 37° establece: “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

### **1.6.2.2. Normatividad aplicable a los obreros**

Este tipo de trabajadores, actualmente, son servidores contratados al amparo del D. Leg. 728, denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyas normas se especifica sus ocupaciones manuales en su desempeño, tales como por ejemplo choferes, operarios de limpieza, vigilancia, jardinería, entre otros; cuyo ejercicio es de naturaleza permanente que se encuentran sujetos al régimen privado, pero no bajo el manto del D. Leg. 276, del régimen público.

Finalmente conviene precisar la diferencia con la calificación de “empleado”, cuya naturaleza es distinta, a tenor de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, donde se señala que pueden ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público.

De suerte que los empleados básicamente se desenvuelven en tareas típicamente administrativas, donde prima más el esfuerzo intelectual y no precisamente manual, y se regula en las disposiciones del D. Leg. 276, ley base de toda carrera administrativa, a la cual están sujetos todos los servidores y funcionarios del aparato estatal (MELQUIADES SONORO, 2004).

### **1.6.2.3. Servidor público sujeto al régimen laboral privado**

El régimen legal de los trabajadores obreros que ingresaron a las municipalidades desde los años ‘90 del siglo pasado, no tenían acceso al nombramiento como trabajadores en la carrera administrativa. De esta

forma, miles de trabajadores obreros en las diversas municipalidades aún se encuentran sumergidos dentro de la regulación del régimen público sujetos al Decreto Legislativo N° 276 que regula la Carrera Administrativa de corte meritocráticos, que trajo consigo la aplicación del Art. 52° de la ley 23853 antigua Ley Orgánica de Municipalidades, que establecía determinado régimen laboral de los obreros municipales y fue inaplicable desde su origen por la contradicción que contenía.

Posteriormente, el 01 de junio del 2001 mediante el artículo único de la Ley 27469 se modificó el artículo 52 de la ley cuestionada, retornando a los obreros al régimen laboral de la actividad privada. La que finalmente fue derogada por la actual Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y en el texto del Artículo 37 reitera que: “(...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

En este contexto, los obreros municipales pertenecen, por tanto, al régimen privado desde el 02 de junio del 2001.

Precisamente, uno de los sectores donde modernamente se han desarrollado es en la esfera ocupacional pública, especialmente en aquellos espacios estatales o subregionales, como es el caso de las Municipalidades de todo el territorio de nuestro país, desde donde se han presentado una serie de cuestionamientos en torno a la legislación aplicable y donde inclusive el mismo Tribunal Constitucional ha sentado importantes precedentes al respecto, protegiendo contra el despido arbitrario (Exp. 0698-2017-PA-TC, 2017).

En este sentido, se constata en sede nacional que con la Ley Nro. 9555, de 1942, se consignaba que todos los obreros estatales pertenecían al

régimen laboral privado, lo cual fue cambiado el año 1978 mediante Decreto Supremo N° 010-78-IN, estableciéndose que los obreros al servicio de los Consejos Municipales de la República son servidores del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Con la primera Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nro. 23853 del año 1984, el Congreso regulariza el funcionamiento de los municipios en nuestro país, donde establecía un régimen laboral público inaplicable para los obreros municipales; se estableció entonces en su Art. 52° que los obreros municipales pertenecían al régimen laboral público (incluidos a la carrera administrativa, regulada por el D. Leg. 279), pero que los derechos laborales que les correspondían eran los del régimen laboral privado.

En este estudio, pretendemos que las instituciones administrativas municipales reconozcan dentro del régimen privado a los obreros municipales que iniciaron su vínculo laboral bajo el amparo del Decreto Legislativo 276 aplicado al régimen público desde la modificación de la antigua Ley de Municipalidades y de esta forma reconocerles sus derechos y evitar que acudan a los órganos jurisdiccionales, y esperar los tortuosos trámites judiciales para obtener justicia como actualmente viene ocurriendo, máxime si los organismos jurisdiccionales han reafirmado que se consideran a los obreros municipales como servidores públicos sujetos a la actividad privada (CASACIÓN LABORAL Exp. 7945-2014 CUZCO, 2016)

#### **1.6.2.4. Precisiones legales de los servidores públicos con calidad de obreros**

La Corte Suprema en sendas sentencias viene resolviendo el reconocimiento que los obreros municipales que laboran en las

municipalidades se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada (CASACIÓN LABORAL Exp. 8531-2016 AREQUIPA, 2018).

### **1.6.3.- Teoría de los derechos adquiridos**

La doctrina tradicional sostiene que la retroactividad de la ley afecta los derechos adquiridos bajo la vigencia de una ley anterior.

En esencia, la teoría de los derechos adquiridos, sostiene que una vez que ha nacido un derecho y se ha establecido en la esfera de un sujeto, las normas posteriores que se dicten no pueden afectarlo. (RUBIO CORREA, 2008)

Su máximo exponente Merlin (MERLIN, 1827-1828) define al derecho adquirido como “aquel que ha entrado en nuestro dominio” (patrimonio) concepto que se opone al de expectativa a la cual define como “la esperanza de gozar el derecho cuando aparezca”.

“Derechos adquiridos, son los que han entrado en nuestro patrimonio, que hacen parte de él y que no pueden sernos arrebatados por aquel de quien los tenemos”

Siguiendo este mismo criterio Capitant (CAPITANT, 1912) sostiene:

“el hombre que goza de un derecho subjetivo reconocido por la ley, no puede ser privado de él por una ley nueva; si no, la confianza en la protección social se desvanecería, el orden público se vería amenazado. El legislador debe, pues respetar los derechos adquiridos de los particulares, y en caso de duda, cuando no lo diga expresamente hay que admitir que lo ha querido”

La teoría de los derechos adquiridos en un momento alcanzó gran difusión doctrinaria y legislativa de la cual no escapó nuestra legislación y fue

expresamente asumida por la jurisprudencia constitucional peruana (exp. N° 008-1996-AI, Exp. 001-2004-AI/TC y Exp. 002-2004-AI/TC ACUMULADOS).

Pero doctrinariamente se le ha impugnado por la dificultad de fijar el concepto de derechos adquiridos y su diferencia de las simples expectativas además de no solucionar el problema de la irretroactividad.

#### **1.6.3.1 Aplicación en el ordenamiento jurídico peruano**

Se debe de precisar que el artículo 62 de nuestra Constitución establece la aplicación de la teoría de los derechos adquiridos.

“Constitución. Artículo 62.- La libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo de contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes y otras disposiciones de cualquier clase (...)”

En este caso, se ha establecido el principio de la aplicación ultraactiva de las normas existentes al momento del perfeccionamiento del contrato, para todo el tiempo de vigencia de este último, no importando qué cambios legislativos posteriores sean realizados. (RUBIO CORREA, 2008)

La Carta Magna precisa entonces que, para el caso de contratos – acuerdos de contenido patrimonial – no son modificados por las normas posteriores a ellos.

#### **1.6.4. Teoría de los hechos cumplidos**

En reacción contra las teorías clásicas que giraban en torno a la teoría de los derechos adquiridos, aparecen una serie de doctrinas expuestas originariamente por algunos juristas alemanes y austriacos, que luego fueron aceptadas por juristas italianos y franceses, según los cuales “lo que importa indagar, según ellos, no es

si un derecho ha sido adquirido (ius quaesitum) sino si un hecho ha sido cumplido (factum paraeteritum” (CASTAN TOBEÑAS, 1978)

La formulación más rigurosa de esta tendencia se encuentra en la doctrina italiana con su exponente Francesco Ferrara; quien sostiene:

“Todo hecho jurídico sea suceso causal o acto jurídico, está regulado tanto en sus condiciones de forma como de sustancia, cuanto en todos sus efectos - pasados, presentes, futuros – por la ley vigente en el tiempo en que el hecho fue jurídicamente realizado, salvo que la nueva ley no quiera en mayor o en menor medida, excluir la eficacia del antiguo ordenamiento jurídico”. (FERRARA)

Marcial Rubio Correa sostiene que, en la teoría de los hechos cumplidos cada norma jurídica debe de aplicarse a los hechos que ocurran durante su vigencia, es decir, bajo su aplicación inmediata. Entonces, si se genera un derecho bajo una primera ley y luego de producir cierto número de efectos esa ley es modificada por una segunda, a partir de la vigencia de esta nueva ley, los nuevos efectos del derecho se deben de adecuar a ésta y ya no ser regidos más por la norma anterior bajo cuya vigencia fue establecido el derecho que se trate. (RUBIO CORREA, 2008)

#### **1.6.4.1. Aplicación en el ordenamiento jurídico peruano**

Con la modificación del artículo 103 de nuestra Carta Magna establecida por la Ley N° 28389, promulgada el 16 de noviembre del 2004, publicada el 17 de noviembre del 2004 vigente desde el 18 de ese mismo mes, quedando en los siguientes términos:

“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exigen la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y

no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga con otra ley. También queda sin efecto por sentencias que declara su inconstitucionalidad.

La Constitución no ampara el abuso del derecho.”

El ordenamiento jurídico peruano incorpora como criterio general en cuanto a la aplicación de las normas generales en el tiempo la teoría de los hechos cumplidos y así se refleja de la sentencia del pleno constitucional derivada de los expedientes acumulados N° 050-2004-AI/TC, 051-2004-AI/TC, 004-2005-PI/TC entre otros, que en su fundamento 92 establece la constitucionalidad de la reforma del artículo 103 de la Carta Magna. Asimismo, de las sentencias plenarias posteriores derivadas de los expedientes N° 0002-2006-PI/TC y 0008-2008-PI/TC se ratifican que nuestro ordenamiento jurídico adopta la teoría de los hechos cumplidos.

Y en ese sendero, la Corte Suprema de Justicia de la República recoge el mismo criterio de sometimiento de nuestro ordenamiento jurídico a la teoría de los hechos cumplidos, como se refleja de la resolución casatoria N° 1786-2016 CUSCO.

Por lo tanto, al considerarse la teoría de los hechos cumplidos, debe considerarse consecuentemente el principio de aplicación inmediata de las normas en concordancia con el artículo 109 de nuestra Carta Magna.

## **1.6.5. El contrato de trabajo**

### **1.6.5.1. Función económica**

En nuestra sociedad rigen un conjunto de estructuras e instituciones que favorecen las relaciones entre los individuos que la componen y satisfacen sus intereses particulares y generales.

Emilio Betti lo desarrolla de la siguiente forma:

“La génesis de los negocios debe buscarse en la vida en relación, donde ellos surgen y se desarrollan espontáneamente, merced a la presión de las necesidades, para desenvolver variadas funciones económico-sociales: a través de los negocios, los individuos ordenan para el futuro una estructura de intereses que responde a sus exigencias en el marco de sus propias relaciones con los demás”. (BETTI, 2001)

En el régimen laboral de la actividad privada, aplicable a los empleadores privados y muchas instituciones y empresas del Estado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sostiene:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”

En consecuencia, el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico, mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración. El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2020)

### **1.6.5.2. Antecedentes históricos**

En el Derecho Romano se distinguían dos especies de contrato de trabajo: el arrendamiento de obra (locatio conductio operarum) y el arrendamiento de servicios (locatio conductio operis).

En Roma predominaba el trabajo manual y era considerado como una actividad inferior al trabajo intelectual. El trabajador se compraba como mercancía por lo que los moldes de las relaciones laborales se usaban para el arrendamiento de los animales y los esclavos. Con el ascenso del cristianismo disminuyeron los rigores del artesano o servidor de la calidad de esclavo temporal.

Cabanellas señala que los Códigos Civiles del siglo XIX tenían el basamento del Código de Napoleón, y englobaron dentro de los contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos.

A principios del siglo XIX, la industria era incipiente y en esa época los esfuerzos se enfocaban en definir el grave problema de la propiedad.

Pero ya a partir del siglo XX se esbozaban esfuerzos para subvertir la insuficiencia de las figuras contractuales vigentes a esa época, y es así que algunos países como Suiza optaron por situar la temática laboral dentro del código de las obligaciones.

Como consecuencia del inicio de la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX, diversas instituciones comienzan a reconocer el trabajo como un derecho fundamental y a nivel mundial se crea la Organización Internacional del Trabajo con el Tratado de Versalles de 1919. Abriéndose así el camino para la constitucionalización del trabajo. }

Como consecuencia de la afirmación del Derecho del Trabajo como nuevo derecho del siglo XX y destacando las peculiaridades del contrato de trabajo frente a otras formas de contratación, Leonardo Graham analiza el origen de la regulación laboral:

“Poco a poco, las constantes luchas obreras dirigidas contra los patronos o los empresarios en primer término, y después contra los gobiernos de los Estados, buscaron una reglamentación específica que recogiera los derechos elementales a las justas aspiraciones de los trabajadores; así son conocidos los movimientos cartistas en Inglaterra, la existencia de asociaciones de hechos y los talleres nacionales en Francia y en Alemania, las presiones que motivaron las primeras leyes sobre seguridad social, acontecimientos que es su conjunto, aunados a documentos tan importantes como el Manifiesto Comunista de c. Marx y F. Engels lograron darle una fisonomía propia del derecho del Trabajo y como consecuencia, implantar el principio de la humanización del Contrato de Trabajo” (GRAHAM FERNANDEZ, 1977)

### **1.6.5.3 Elementos del contrato de trabajo**

Efrén Córdova, observa las variaciones a lo largo del tiempo de los elementos del contrato de trabajo en virtud de las consideraciones de cada sistema jurídico:

“El estudio del concepto y elementos constitutivos del contrato de trabajo han experimentado una evolución notable a lo largo del siglo. En una primera etapa, cuando el examen de la materia laboral aún era incipiente y se hallaba influido por la teoría civil de los contratos, se puso el énfasis en discernir cuáles eran los que pudiéramos llamar elementos comunes del contrato de trabajo. Algún tiempo después surgieron voces discrepantes que negaban la existencia del contrato y

postulaban la tesis de la relación de trabajo. A esta reacción anticontractualista pronto surgió una contrarreacción antirrelacionista que concluyó ofreciendo una síntesis de ambas posiciones. Ya más avanzadas, las reflexiones doctrinales se identificaron los elementos propios del contrato de trabajo y se llevó a cabo un esfuerzo por plasmar esos elementos en el derecho positivo. Por último, los años más recientes han sido testigos de un cuestionamiento de algunos de esos elementos y de otros que se habían considerado como complementarios, al tiempo que se producía una proliferación de los llamados contratos atípicos” (CORDOVA, 1997)

La doctrina difiere sobre los elementos esenciales del trabajo y los presupuestos propios del contrato civil. Sin embargo, la mayoría de los autores considera tres tipos de elementos esenciales: la capacidad, el consentimiento y el objeto. (PUNTRIANO ROSAS, VALDERRAMA VALDERRAMA, & GONZALES RAMIREZ, 2019)

Para definir los elementos propios del contrato de trabajo, pueden incluirse algunos elementos adicionales que lo hacen diferente a cualquier otro contrato. Siendo los siguientes: a) prestación personal de servicios, b) retribución de cualquier clase o forma; y c) subordinación. En este sentido Sanguinetti lo define como:

“La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”

(SANGUINETTI, 1987)

La doctrina también permite identificar otros elementos que identifican al contrato de trabajo: a) ausencia de riesgos para el

trabajador, b) exclusividad, c) estabilidad, d) profesionalidad.  
(PUNTRIANO ROSAS, VALDERRAMA VALDERRAMA, &  
GONZALES RAMIREZ, 2019)

El trabajo como título universal abarca a toda actividad humana; pero si consideramos laboralidad, solo el trabajo profesional como condición inherente al trabajador en cuanto presta sus servicios de sus facultades u oficios, sirve de objeto al contrato de trabajo y lo diferencia claramente de otros contratos

Nuestra legislación no contempla con precisión como elemento del contrato de trabajo la profesionalidad, que puede ser exigida como requisito en un contrato de trabajo.

#### **1.6.6. El artículo 62 de la Carta Magna y la aplicación del principio de primacía de la realidad.**

Debe precisarse que la teoría de los hechos cumplidos se aplica como regla general en el ordenamiento jurídico peruano, lo que conduce a la aplicación inmediata de las normas. Pero, la Carta Magna en su artículo 62, hace una excepción a esta regla para el caso de los contratos como acuerdos con contenido patrimonial los que no se modifican por las normas posteriores a ellos.

Pero cuando a un hecho en el ámbito laboral se trastoca su sustancia, su realidad íntima que lo determina y distingue de otras entidades, se constituye la desnaturalización y se constituye a partir de la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de otras figuras con la finalidad de ocultar una relación laboral de duración indeterminada, evitando así asumir mayores costos laborales.

Así, ante un desajuste entre lo real y la formalidad impuesta por las partes, se da prioridad a los hechos, los cuales deben ser probados, en aplicación a uno de los principios más reconocidos por la doctrina, la jurisprudencia y la legislación el principio de primacía de la realidad.

Tal como lo define Américo Plá Rodríguez, el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (PLÁ RODRIGUEZ, 1990)

Entonces, la determinación de la aplicación de los elementos del contrato de trabajo procede inclusive sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes, tales como la referencia al artículo 62 de la Carta Magna, que prevé la libertad de contratación (Casación Laboral N° 476-2005-LIMA):

“Si se acredita que entre las partes existió un contrato de trabajo, se enerva así, en forma absoluta, la eficacia de los contratos de locación de servicios. Si bien el artículo 62 de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición debe interpretarse de forma sistemática y en concordancia con el artículo 2, inciso 14 de nuestra Constitución que reconoce el derecho de contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público”

## 1.7.- Definición de términos básicos

**Presupuesto Institucional de apertura.** – El Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) es el instrumento de gestión financiera de la municipalidad y contiene la estimación de ingresos y la previsión de los gastos planificados para el ejercicio fiscal.

**Obrero municipal.** – Persona que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios de naturaleza preponderantemente manual a favor de una Municipalidad, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último.

**Contrato de trabajo.** – “(...) el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico, mediante el cual un trabajador presta sus servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”. (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2020)

**Desnaturalización laboral.** – “Las normas laborales prevén diferentes supuestos en los cuales una figura no laboral es considerada como tal. Nos referimos a los casos de desnaturalización, cuando por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal”. (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2020)

**Orden público.** – “(...) conjunto de valores de la vida que por la especial trascendencia que asumen en determinado estadio de la evolución social, pasan a integrar la conciencia jurídica colectiva y se constituyen en objetos de tutela privilegiada por parte del Derecho”. (HIGA GARCIA, 2017)

### **1.8.- Formulación de la hipótesis**

El fundamento jurídico para determinar la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, es el principio de aplicación inmediata de las normas, conforme a la teoría de los hechos cumplidos.

### **1.9.- Propuesta de aplicación profesional**

Esta investigación es para los trabajadores obreros una herramienta necesaria para su conocimiento y que tomen conciencia que su pertenencia al régimen privado, implica el goce de derechos laborales legales que tienen el carácter de irrenunciables.

## II. MATERIAL Y METODOS

### 2.1. Materiales

#### a) Materiales:

**Tabla 01.-** Conceptos de consumo

<b>RECURSOS DE CONSUMO</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad de Medida</b>
Papel Bond A4	02	Millar
Tinta negra	01	Unidad
Lapiceros	04	Unidad
Lápiz	02	Unidad
Borrador	01	Unidad
Corrector	01	Unidad
CD	12	Unidad
Perforadora	01	Unidad
Folder Manila	12	Unidad

Fuente: Propia.

**Tabla 02.-** Conceptos de inversión

<b>RECURSOS DE INVERSIÓN</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad de Medida</b>
Memoria USB 8 GB	01	Unidad
Laptop	01	Unidad
Impresora de Tinta	01	Unidad
Pc de Escritorio	01	Unidad

Fuente: Propia.

**b) Humanos:**

**Tabla 03.- Recursos humanos**

<b>Recurso Humano</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Cantidad</b>
Alumno	Cerna Lozano Segundo Obdulio	1
Asesor Especialista	Mg. Carlos Jesús Alza Collantes	1

Fuente: Propia.

**c) Servicios:**

**Tabla 04.- Conceptos de servicios**

<b>SERVICIOS</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad de Medida</b>
Internet	4	Meses
Movilidad	80	Días
Fotocopiado	450	Hojas
Impresiones	500	Hojas
Servicio de Luz	4	Meses
Empastado	8	Unidad

Fuente: Propia.

**d) Presupuesto:**

**Tabla 05.- Gastos de consumo**

<b>RECURSOS DE CONSUMO</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio</b>	<b>Costo total</b>
Papel Bond A4	02	21.00	42.00
Tinta negra	01	46.00	46.00
Lapiceros	04	0.70	2.10
Lápiz	02	0.50	1.00
Borrador	01	1.00	1.00
Corrector	01	3.50	3.50
CD	12	1.50	18.00
Perforadora	01	5.50	5.50
Folder Manila	12	0.50	18.00
SUBTOTAL			S/. 137.10

Fuente: Propia.

**Tabla 06.- Gastos de inversión**

<b>RECURSOS DE INVERSIÓN</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario (S/.)</b>	<b>Costo total</b>
Memoria USB 8 GB	1	30.00	30.00
Laptop	1	1,400.00	1,400.00
PC Escritorio	1	1,600.00	1,600.00
Impresora de Tinta	1	650.00	650.00
SUBTOTAL			S/. 3,680.00

Fuente: Propia.

**Tabla 07.-** Gastos de servicios

<b>SERVICIOS</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario (S/.)</b>	<b>Costo total</b>
Internet	4 meses	100	400
Movilidad	80 mov.	5	400
Fotocopiado	200 hojas	0.1	20
Servicio de Luz	4 meses	50	200
Empastado	8 Und.	12	96
SUBTOTAL			1,116.00
<b>TOTAL</b>			<b>4,933.10</b>

Fuente: Propia.

**e) Financiamiento:**

Con recursos propios: 4,933.10 soles

**2.2.- Materiales de Estudio**

**2.2.1. Población.**

Nuestra población está conformada por la totalidad de obreros municipales que integran los departamentos de limpieza pública y servicios generales pertenecientes a la Municipalidad distrital de El Porvenir, que hacen un total de 40 trabajadores, entre personal de barrido, choferes y jardineros.

**2.2.2. Muestra.**

Se toma como muestra la totalidad de la población, los 40 trabajadores, ya que nuestra población al ser pequeña es verificable de las planillas que la municipalidad El Porvenir posee en la Oficina de Relaciones Humanas; se

realiza muestreo censal, detallándose la distribución de los mismos según los siguientes Cuadros.

**Tabla 08.-**

<b>Por la labor que cumplen</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Chofer	8	20.0
Jardinero	4	10.0
Limpieza Pública	8	20.0
Policía Municipal	4	10.0
Sereno	1	2.5
Vigilante	15	37.5
	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Por Régimen Laboral</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Decreto Legislativo 276	15	37.5
Decreto Legislativo 728	25	62.5
	<b>40</b>	<b>100</b>

Fuente: Propia.

### **2.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos.**

#### **2.3.1. Para recolectar datos**

Las técnicas y los instrumentos utilizados en la presente investigación son:

#### **LA OBSERVACIÓN:**

Técnica que fue utilizada en toda la investigación sobre esta problemática municipal, pero principalmente en la elaboración de los capítulos de resultados y discusión, respectivamente.

## LA ENCUESTA:

Se elaboraron cuestionarios dirigidos a los propios obreros y funcionarios de la Municipalidad de El Porvenir para recabar respuestas a las preguntas afines al tema, realizadas a nuestra muestra de estudio seleccionada validada de acuerdo a la variable de Likert.

**Tabla 9.-** Validez de cuestionario dirigido a los obreros:

<b>Nº</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>VALORACIÓN DE APLICABILIDAD</b>
1	Jaime A. Saucedo Paredes	0.90
2	Michel R. Izquierdo Ríos	0.96
3	Eduardo M. Cruz Gonzales	0.94
<b>TOTAL</b>		<b>0.93</b>

Fuente: Propia.

**Tabla 10.-** Validez de cuestionario dirigido a funcionarios:

<b>Nº</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>VALORACIÓN DE APLICABILIDAD</b>
1	Jaime A. Saucedo Paredes	0.98
2	Michel R. Izquierdo Ríos	0.99
3	Eduardo M. Cruz Gonzales	0.98
<b>TOTAL</b>		<b>0.98</b>

Fuente: Propia.

### **RECOPIACIÓN DOCUMENTAL:**

Técnica que se realizó para recopilar información especialmente teórica a nivel de doctrina municipal con el fin de fundamentar nuestra investigación y desarrollo de la tesis.

### **EL FOTOCOPIADO:**

Técnica, que mediante el instrumento “**fotocopias**”, nos permitió utilizar el avance de la tecnología para contar con reproducciones de los libros y revistas que sirvieron de soporte bibliográfico y en el procesamiento de la información.

#### **2.3.2. Para procesar datos**

El procedimiento implicó los siguientes pasos:

1. Datos obtenidos en las encuestas y documentos.

Las entrevistas en el presente trabajo fueron vaciadas en los resultados respectivos, sistematizadas en cuadros y gráficos, así como en la interpretación y análisis de los mismos.

2. Interpretación de la información

La información obtenida de diversas fuentes fue sometida al análisis para determinar las conclusiones que permitieron fundamentar nuestra hipótesis, así como en la elaboración de nuestro marco teórico.

3. Tabulación de la información.

La elaboración de cuadros se realizó con el objeto de un mayor entendimiento del tema; a través de los gráficos pudimos apreciar las distintas tendencias de opinión sobre nuestra propuesta.

4. Arribo de las conclusiones.

Después de haber leído, analizado y comprendido toda la información recopilada, se procedió a realizar las respectivas conclusiones de la investigación.

## 2.4.- Operacionalización de Variables

**Tabla 11.-** Operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Restablecimiento del régimen privado de los obreros municipales.</b>	Razonamientos de carácter legal que ofrezca a los operadores jurisdiccionales argumentos suficientes para conceder las peticiones de los trabajadores municipales según el régimen que en verdad les corresponde.	Aplicación automática de los argumentos jurídicos para el caso de los obreros municipales pertenecientes a la Municipalidad Distrital de El Porvenir, en base a la doctrina especializada, normatividad aplicable y una muestra específica de estudio.	Régimen de Contratación.	Contratos indeterminados. Contratos bajo el régimen público	NOMINAL

Fuente: Propia.

### **III. RESULTADOS**

La muestra poblacional estuvo conformada por la totalidad de trabajadores municipales de la municipalidad distrital de El Porvenir que integran los diversos departamentos de la institución, que por una cuestión de evitar cualquier tipo de relación prefirieron el anonimato. Los obreros fueron identificados en su totalidad, por ser una población pequeña se toma como muestra a la población.

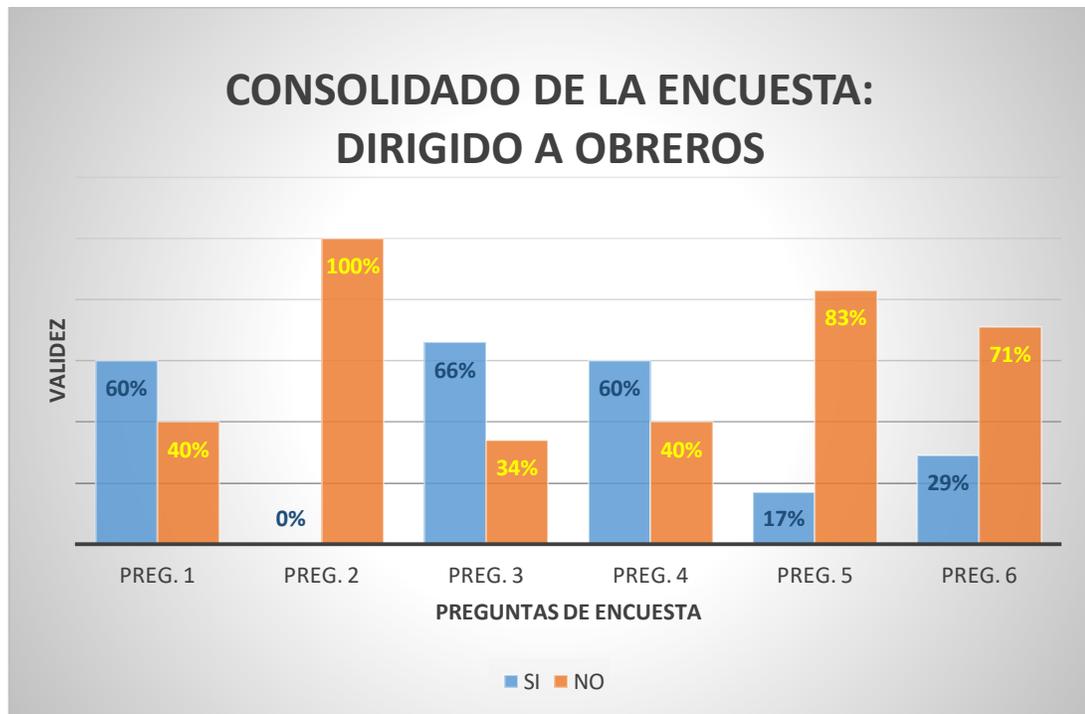
A esta muestra se le aplicó un cuestionario con preguntas básicamente cerradas, previa explicación a cada uno de ellos de los propósitos de esta investigación y la viabilidad de nuestra propuesta de cambio de régimen laboral, fundada especialmente en razonamientos de tipo jurídico.

Con esta mecánica, se procedió a realizar las consultas de una manera personal y directa entre los días 15 y 18 de setiembre del año 2019 tanto en su lugar de trabajo y en algunos casos en su propio domicilio.

Los parámetros teóricos y fácticos se basaron en los contenidos descritos en la parte metodológica de este trabajo y de acuerdo al cuestionario anexo en esta investigación. La información obtenida fue tabulada sin mayores novedades en su realización, señalándose los resultados de manera objetiva y concluyéndose en la viabilidad de nuestra investigación.

Los resultados a la primera y tercera pregunta, nos sirvió para delimitar y contextualizar los sujetos de nuestra muestra de investigación, arrojando que mínimamente el 62% reconocen pertenecer al régimen privado vs un 38% que afirmó pertenecer al régimen público pese a realizar labores típicas de los obreros.

**Gráfico 01.- VARIABLE: Reconocimiento de cambio automático del régimen público al privado**



Fuente: Propia.

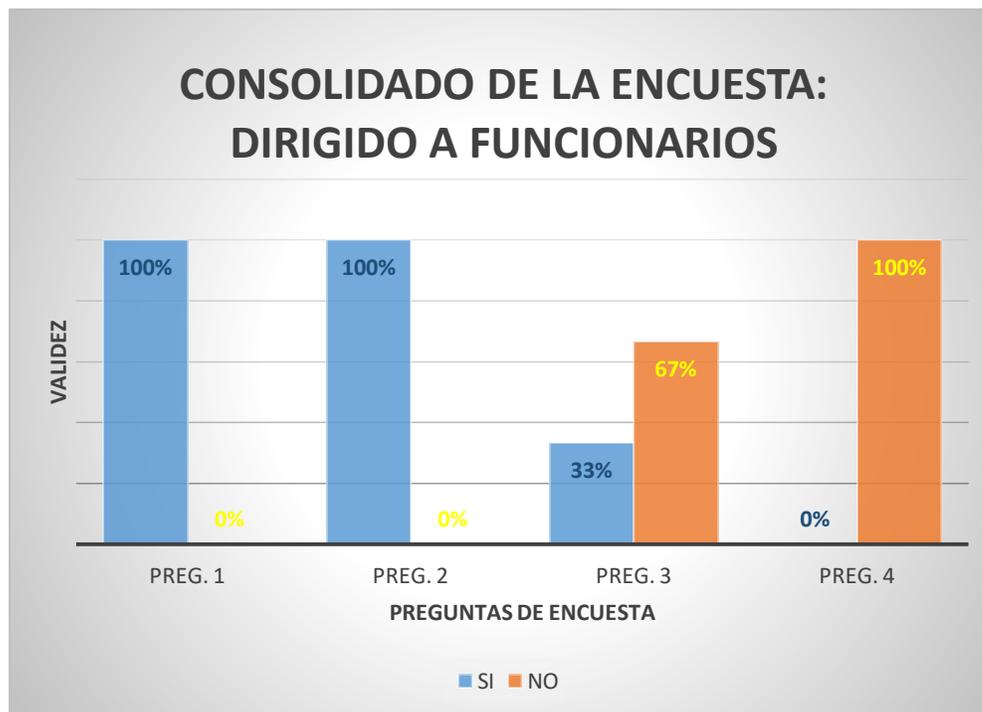
Asimismo, de la pregunta segunda, El 100% de nuestra muestra afirmó que no ingresó a laborar a la municipalidad mediante concurso público, con lo cual se puede colegir su trayectoria primigenia desde el sector privado, ya que los obreros no hacen carrera administrativa por lo que no están sujetos a evaluación y consecuentemente la contratación es de acuerdo a sus habilidades manuales y no intelectuales.

De los encuestados ante la pregunta cuarta afirmaron gozar de la CTS, se infiere que el 60% han iniciado sus labores después del 01 de junio del año 2001. Debiéndose entender que hay un 40% a los que no les reconocen la CTS conforme a lo normado al régimen privado a los que la municipalidad considera dentro del régimen privado.

En los resultados de la sexta interrogante, se aprecia un inusual porcentaje de 71% que no han solicitado judicialmente el reconocimiento beneficios sociales, mientras que un 29% señaló lo contrario.

Ante la quinta interrogante, ya de por sí al existir un 12.5% de la muestra, que se rehúsa a intervenir en la encuesta muestra un alto índice por temor de “hacer daño a la gestión” o “se pueden enojar mis jefes”, que fue la excusa para no intervenir en la encuesta, es una consecuencia que refieran el 83% de los encuestados de la nula actividad sindical en hacer de conocer los derechos laborales que corresponden a sus agremiados.

**Gráfico 02.-**



Fuente: Propia.

De la encuesta realizada a los funcionarios, de la primera y segunda interrogante, se determina que tienen conciencia que la aplicación del régimen privado a los obreros es válida, pero el temor al colapso del presupuesto por los mayores beneficios que otorga este

régimen les obliga a “mirar al techo” y se amparan en el hecho que a la fecha no tienen la capacidad del control difuso de las normas.

Y así se verifica de la tercera pregunta, mostrando su oposición al cambio automático del régimen público al privado cuando se trate de obreros en aplicación de la ley 27469, puntualizando que al ser judicializado les da la oportunidad de tener el tiempo suficiente para la adecuación, corroborando la negativa a la cuarta interrogante.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Tal como hemos advertido en el desarrollo de la presente investigación, la forma de contratación de los obreros municipales no se encuentra a la deriva en la regulación normativa de nuestro país, sino que ha venido ensayándose una serie de disposiciones con el fin de cautelar mejor los derechos que les corresponde, especialmente en el campo administrativo y laboral, por lo que podemos afirmar que el Estado no ha renunciado a su valoración normativa en la forma de contratación con este tipo de trabajadores.

Sin embargo, es necesario precisar que de los regímenes laborales existentes han traído consigo una confusión que a la postre perjudica al trabajador municipal, en el sentido de que a la fecha los municipios reconocen a los obreros que iniciaron sus vínculo laboral antes del 01 de junio del 2001, fecha de modificación de la Ley Orgánica de Municipalidades con la Ley 27469, como pertenecientes al régimen público; sin reconocerles su condición de trabajadores pertenecientes al régimen privado por tener la condición de obreros, en aplicación estricta del principio de aplicación inmediata de las normas.

Aquí no está en cuestión la calidad de obrero en sus rasgos de laboralidad de naturaleza predominantemente manuales, ya que cumplen con los diversos supuestos jurídicos establecidos por la doctrina y el mismo Tribunal Constitucional, tales como: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la

estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante, entre otros, y así ha sido reconocido por el mismo TC en diversa jurisprudencia.

La consecuencia de la aplicación del artículo 62 que dispone la Carta Magna a la inamovilidad jurídica de los contratos en cuanto a su modificación en el tiempo, es aplicable al derecho civil que no corresponde su aplicación en el derecho aboral dada la relación asimétrica trabajador-empleador que requiere la protección del Estado.

En el derecho laboral se requieren protecciones especiales al trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral, y de allí la prevalencia del principio de la primacía de la realidad en cuanto la naturaleza de las cosas así lo exijan.

Consecuentemente, de la sujeción de nuestro ordenamiento jurídico a la teoría de los hechos cumplidos con la correspondiente aplicación inmediata de la Ley 27469 que restablece al régimen laboral privado a los obreros, tiene protección en el hecho de que los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, de lo contrario se desnaturalizaría la forma de contratación y contravendría el artículo 2, inciso 14 de la Carta Magna que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan las leyes de orden público, y así lo considera la Corte Suprema en la Sentencia Casatoria Laboral N° 476-2005-LIMA.

En el presente caso nos tocó analizar la situación jurídica de algunos obreros municipales en la municipalidad El Porvenir, donde hemos constatado que tienen recortados derechos laborales al haber iniciado su vínculo laboral antes del 01 de junio del 2001 a quienes actualmente se les incluye dentro del régimen público, por lo que se hace necesario y conveniente que arreglado a derecho opere un cambio inmediato al régimen privado con las consecuencias jurídicas que les asiste reconocidas en ley nacional y tratados internacionales que inciden en sus derechos laborales.

Como se ha visto en esta investigación, el principio de primacía de la realidad tiene un interés gravitante en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, por lo que la doctrina y la jurisprudencia le ha otorgado una valía especial al momento de determinar sus intereses.

Finalmente, conviene precisar en este punto, que toda gestión a nivel municipal, debe estar orientada por principios y valores tales como la primacía de la realidad, igualdad, y otros, pues es una forma de remarcar la vigencia plena de los derechos a los administrados.

## V. CONCLUSIONES

- a) La Municipalidad de El Porvenir contratata un grupo de trabajadores que tienen la calidad de obreros, con el régimen laboral público. Constituyendo así, contratación en régimen que no corresponde por las labores que realizan. Si bien es cierto que ya se encontraban contratados a la vigencia de la Ley 24769, 02 de junio del 2001, bajo la normatividad del ordenamiento público, la Municipalidad los reconoce en planilla como obreros permanentes y les asigna labores propias de obreros (vigilantes, serenos, jardineros, barredores, choferes, corredores), además de reconocer que no tienen formación profesional para incluirlos en la Carrera Administrativa que es de orden meritocrática.
- b) Nuestro ordenamiento jurídico reconoce la teoría de los hechos cumplidos con la consecuente aplicación del principio de la aplicación inmediata de las normas, reflejada en en los artículos N° 103 y N° 109 de nuestra Constitución. Y que hace una excepción en el artículo 62 de la misma, para el caso de contratos, los que no son modificados por normas posteriores a su vigencia.

- c) Un elemento importante del contrato de trabajo como la profesionalidad condición inherente al trabajador en cuanto a los servicios de facultades u oficios que presta, ya sea la más sencilla; lo diferencia claramente de los otros contratos. Si bien es cierto que nuestra legislación no lo contempla con precisión como elemento del contrato de trabajo, sirve de referencia en la validación del contrato laboral entre personas.
- d) La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 476-2005-LIMA, resalta que la determinación de la aplicación de los elementos esenciales del contrato de trabajo procede inclusive sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes, tales como la referencia al artículo 62 de la Constitución, e indica que debe de interpretarse de forma sistemática y en concordancia con el artículo 2, inciso 14 de nuestra Carta Magna que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.
- e) Se concluye entonces que, los obreros municipales por las labores que realizan les corresponde el régimen laboral privado desde la vigencia de la ley 27469 en aplicación estricta de la aplicación inmediata de las normas, de lo contrario se establecería una colisión entre lo real y lo formal de prevaler la condición anterior desnaturalizándose la relación contractual; pues puede obedecer a una sofisticación en el mecanismo de defraudación laboral al que se busca dotar de visos de legalidad para disfrazar el indebido empleo de la figura del régimen laboral público.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- a) De nuestro análisis, la Municipalidad de El Porvenir, debe reconocer el régimen laboral privado a los obreros que a la vigencia de la Ley 27469, 02 de junio del 2001, iniciaron vínculo laboral dentro del régimen laboral público.
- b) En el caso particular de los obreros municipales de las distintas áreas (limpieza pública, seguridad ciudadana, parques y jardines, entre otros), los mismos que debido

a la escasa cualificación y capacitación requerida para la ejecución de los servicios en su calidad de obrero municipal y por las características predominantemente físicas en el desempeño de las mismas, los Gobiernos Locales deben convocar, organizar y promocionar concursos públicos para establecer “Líneas de Carrera” como mecanismos de comprobación y medición de la meritocracia que, justamente, se busca resguardar detrás del aludido concurso.

- a) El reconocimiento del régimen público al privado en la transición del retorno al régimen privado establecido con la derogación del artículo 57° de la antigua ley de municipalidades es el único camino para lograr la paz social y no se recurra para el reconocimiento de los derechos laborales de los obreros al poder judicial, siendo necesario tomar en cuenta lo resuelto por la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 24937-2017 LA LIBERTAD seguido contra la municipalidad de El Porvenir, notificada el 19 de setiembre del 2019 y que en ella clarifica la aplicación, naturaleza y vigencia de la CTS desde el 01 de junio del y por tanto, servirá de mucho en la comprensión de la problemática que estamos tratando.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### INFORMES

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, P. (2018). *Contratación de trabajadores eventuales en áreas, unidades orgánicas u órganos desconcentrados, los mismos que vienen desempeñándose como obreros municipales, contratándose al margende la normativa*. MUNICIPALIDAD, UCAYALI. Recuperado el 11 de OCTUBRE de 2020, de <https://appbp.contraloria.gob.pe/BuscadorCGR/Informes/Avanzado.html>

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, P. (2018). *Contratación irregular de 244 trabajadores eventuales*. MUNICIPALIDAD, HUAMACHUCO. Recuperado el 10 de OCTUBRE de 2020, de <https://appbp.contraloria.bog.pe/BuscadorCGR/Informes/Avanzado.html>

### LIBROS

BETTI, E. (2001). *Reflexiones sobre la noción de negocio jurídico*. Lima: Ara.

BOAVENTURA DE SOUSA, S. (2004). *Democracia y Participación*. Quito, Ecuador: ILDIS-FES.

CAPITANT, H. (1912). *Introduction á L'étude du droid civil. Notions générales*. Ed. París.

CASTAN TOBEÑAS, J. (1978). *Derecho Civil Español, Común y Foral (Vol. I)*. Madrid: Ed. Reus S.A.

CORDOVA, E. (1997). *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. (I. d. social., Ed.) México.

- FARFÁN GELDRES, I. (2011). *PROCESO Y VERDAD LABORAL*. BUENOS AIRES: G & G.
- FERRARA, F. (s.f.). *Tratatto di Diritto Civile*. Roma: Ed. Athenacum.
- FRANCO IDÁRRAGA, H. (1997). *La empresa y el centro de trabajo*. (U. A. México, Ed.) México D.F.: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- GRAHAM FERNANDEZ, L. (1977). *El contrato y la relación de trabajo*. Ed. Jurídica.
- HIGA GARCIA, A. (2017). *LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES*. LIMA: EL BÚHO.
- MELQUIADES SONORO, L. (2004). *DERECHO DEL TRABAJO- T. I*. CARACAS: UDEC.
- MERLIN. (1827-1828). *Repertoire universal etraisonné de jurisprudence* (Vol. III). (V. E. retroatif, Ed.)
- PLÁ RODRIGUEZ, A. (1990). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO*. BUENOS AIRES: DEPALMA.
- PUNTRIANO ROSAS, C., VALDERRAMA VALDERRAMA, L., & GONZALES RAMIREZ, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ROMERO MONTES, F. (2004). PRINCIPIO DE VERACIDAD O PRINCIPIO DE LA REALIDAD. *DERECHO PERUANO*, 341.
- RUBIO CORREA, M. (2008). *El título preliminar del Código Civil*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2008.
- SANGUINETTI, W. (1987). *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Lima: Editorial Cultural Cusco.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

## **SENTENCIAS**

CASACIÓN LABORAL Exp. 7945-2014 CUZCO (29 de SETIEMBRE de 2016).

CASACIÓN LABORAL Exp. 8531-2016 AREQUIPA (2 de enero de 2018).

Exp. 0698-2017-PA-TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 15 de NOVIEMBRE de 2017)

## **TESIS**

VARGAS CURO, P. (2016). Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta. Ayacucho: Universidad San Cristóbal de Huamanga.

**ANEXO 1**

**RELACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE EL  
PORVENIR Y SUS DATOS LABORALES**

**Relación de trabajadores obreros de la municipalidad de El Porvenir y sus datos laborales**

<b>ORDEN</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA INGRESO</b>	<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	<b>CTS</b>
1	Vigilante	28-may.-75	D. LEG. 276	-
2	Vigilante	12-nov.-76	D. LEG. 276	-
3	Vigilante	11-may.-81	D. LEG. 276	-
4	Vigilante	26-may.-81	D. LEG. 276	-
5	Chofer	24-may.-82	D. LEG. 276	-
6	Vigilante	1-ene.-86	D. LEG. 276	-
7	Vigilante	10-mar.-86	D. LEG. 276	-
8	Chofer	13-jun.-86	D. LEG. 276	-
9	Policía Municipal	26-ago.-87	D. LEG. 276	-
10	Jardinero	29-feb.-88	D. LEG. 276	-
11	Chofer	21-mar.-88	D. LEG. 728	SI
12	Limpieza pública	27-jul.-90	D. LEG. 728	SI
13	Vigilante	1-sep.-90	D. LEG. 728	SI
14	Vigilante	9-nov.-90	D. LEG. 728	SI
15	Sereno	1-abr.-91	D. LEG. 728	SI
16	Jardinero	5-sep.-91	D. LEG. 728	SI
17	Vigilante	1-nov.-92	D. LEG. 276	-
18	Jardinero	1-nov.-92	D. LEG. 276	-
19	Chofer	1-nov.-92	D. LEG. 276	-
20	Policía Municipal	5-nov.-92	D. LEG. 276	-
21	Vigilante	30-nov.-92	D. LEG. 728	SI
22	Limpieza Pública	30-nov.-92	D. LEG. 728	SI
23	Policía Municipal	30-nov.-92	D. LEG. 728	SI
24	Limpieza Pública	14-dic.-92	D. LEG. 728	SI
25	Vigilante	1-sep.-93	D. LEG. 276	-

<b>26</b>	Vigilante	1-nov.-93	D. LEG. 728	SI
<b>27</b>	Jardinero	4-oct.-95	D. LEG. 728	SI
<b>28</b>	Vigilante	2-feb.-97	D. LEG. 728	SI
<b>29</b>	Chofer	1-oct.-01	D. LEG. 729	SI
<b>30</b>	Chofer	1-oct.-01	D. LEG. 730	SI
<b>31</b>	Chofer	1-oct.-01	D. LEG. 731	SI
<b>32</b>	Policía Municipal	2-ene.-02	D. LEG. 728	SI
<b>33</b>	Limpieza Pública	2-ene.-02	D. LEG. 728	SI
<b>34</b>	Limpieza pública	2-ene.-02	D. LEG. 728	SI
<b>35</b>	Vigilante	2-ene.-02	D. LEG. 728	SI
<b>36</b>	Limpieza pública	2-ene.-02	D. LEG. 728	SI
<b>37</b>	Limpieza pública	1-mar.-04	D. LEG. 728	SI
<b>38</b>	Chofer	1-sep.-05	D. LEG. 728	SI
<b>39</b>	Vigilante	1-nov.-15	D. LEG. 728	SI
<b>40</b>	Limpieza pública	1-ago.-16	D. LEG. 728	SI

**ANEXO 2**

**RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PRACTICADAS**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA PRACTICADA A LOS OBREROS**

TRAB. ORDEN	PREG. 1		PREG. 2		PREG. 3		PREG. 4		PREG. 5		PREG. 6	
	SI	NO										
1		X		X		X		X		X		X
2		X		X		X		X		X		X
3		X		X		X		X		X		X
4												
5												
6		X		X		X		X	X			X
7		X		X		X		X	X			X
8		X		X		X		X		X		X
9												
10		X		X		X		X		X		X
11	X			X	X		X		X		X	
12	X			X	X		X		X		X	
13	X			X	X		X			X		X
14	X			X	X		X			X		X
15	X			X		X	X			X	X	
16	X			X	X		X			X	X	
17		X		X		X		X	X			X
18		X		X		X		X		X		X
19		X		X		X		X		X		X
20												
21	X			X	X		X			X		X
22	X			X	X		X			X	X	
23	X			X	X		X			X		X
24	X			X	X		X			X	X	
25		X		X		X		X		X		X

26	X			X	X		X			X		X
27	X			X	X		X			X		X
28	X			X	X		X			X	X	
29	X			X	X		X			X		X
30	X			X	X		X			X		X
31												
32	X			X	X		X			X		X
33	X			X	X		X			X	X	
34		X		X	X			X	X			X
35		X		X	X			X		X		X
36	X			X	X		X			X		X
37	X			X	X		X			X	X	
38		X		X	X			X		X		X
39	X			X	X		X			X		X
40	X			X	X		X			X	X	
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>25</b>

\* Las filas en amarillo representan los trabajadores que se negaron a participar.

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA PRACTICADA A LOS  
FUNCIONARIOS**

<b>FUNC.</b>	<b>PREG. 1</b>		<b>PREG. 2</b>		<b>PREG. 3</b>		<b>PREG. 4</b>	
<b>1</b>	X		X			X		X
<b>2</b>	X		X		X			X
<b>3</b>	X		X			X		X
<b>4</b>	X		X			X		X
<b>5</b>	X		X			X		X
<b>6</b>	X		X		X			X
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

**ANEXO 3**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES**



**ANEXO 4**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS**



**ANEXO 5**

**VALIDEZ DE CONTENIDO, POR JUICIO DE EXPERTOS**

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

A.- Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

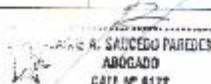
Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.
1	4	2	3	5

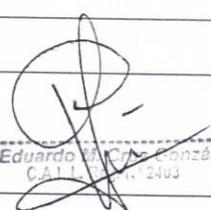
B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

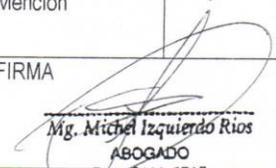
### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: JAIME ALBERTO SAUCEDO PAREDES		DNI N° 40385673
Nombre del Instrumento:		
Dirección domiciliaria: CALLE HUASCAR N° 300 D.C. SANTA MARIA 1ª ETAPA		Teléfono: 996297500 Domicilio:
Título Profesional Especialidad	ABOGADO CIVIL-LABORAL	Teléfono Celular:
Grado Académico	MAESTRER OCCENIA UNIVERSITARIA	
Mención	OCCENIA UNIVERSITARIA	
FIRMA  JAIME A. SAUCEDO PAREDES ABOGADO CALL N° 8177	Lugar y Fecha: TRUJILLO 14-10-19	

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos <i>Eduardo Manolito Guz Gonzalez</i>		DNI N° <i>40121771</i>
Nombre del Instrumento <i>Voluntades de Encues Pa</i>		
Dirección domiciliaria <i>Calle Hermanos Arzuolo 755 - El Porvenir</i>		Teléfono domicilio
Título Profesional/Especialidad <i>ABOGADO LABORAL</i>	Teléfono Celular <i>949840406</i>	
Grado Académico		
Mención		
FIRMA  <i>Dr. Eduardo Manolito Guz Gonzalez</i> CALL 2403		Lugar y Fecha: <i>15-10-19</i>

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos: <i>Michel Ronald Izquierdo Rios</i>		DNI N° <i>10643213</i>
Nombre del Instrumento:		
Dirección domiciliaria: <i>Av. Nicolas de Pirola 1063 J.S. Santa Trés</i>		Teléfono: Domicilio: <i>929551013</i>
Título Profesional Especialidad <i>ABOGADO-LABORAL</i>	Teléfono Celular:	
Grado Académico <i>Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal</i>		
Mención		
FIRMA  <i>Mg. Michel Izquierdo Rios</i> ABOGADO Reg. CALL 5715		Lugar y Fecha: <i>17-10-19</i>