



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU
INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE
LOS OBREROS MUNICIPALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
LESLIE JAHAYRA HUALPA PUPPI

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

DOCENTE ASESOR:
DRA. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA
ORCID: 0000-0002-1481-0368

ICA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. MARIANA ALEJANDRA CAMPOS SOBRINO
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el bachiller LESLIE JAHAYRA HUALPA PUPPI, con DNI N° 75283886 de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa académico de DERECHO, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

☒

TESIS

☒

Titulado: **LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU
INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS
OBREROS MUNICIPALES**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Silvia Liliana Salazar
Llerena

DNI N°

10139161Código ORCID N° 0000-
0002-1481-0368

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, LESLIE JAHAYRA HUALPA PUPPI identificado(a) con DNI N°75283886, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES, declaro bajo juramento que:

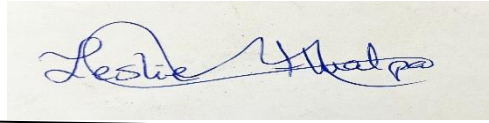
- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

7%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado

por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 02 de Febrero del 2024



DEDICATORIA

LESLIE JAHAYRA HUALPA PUPPI

DNI: 75283886

Esta tesis la dedico con todo mi corazón a mis padres, que a lo largo de los años han estado en todo momento a mi lado, superando adversidades como la familia que somos, a mis mamitas por cada consejo brindado y el amor incondicional a su nieta mayor, a mi abuelo por el esfuerzo de sacar adelante a su familia a pesar de la distancia que conllevaba su trabajo.

Mi familia por ellos soy lo que ahora soy, por ayudarme con los recursos necesarios para culminar con éxito mis carreras universitarias, mis valores, mi perseverancia, mi carácter, mi empeño por lograr todo lo que me propongo y seguir este largo camino llamado vida.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a mis padres, a mis abuelos, por haberme forjado como una persona con principios, valores y reglas para así cumplir muchos sueños, anhelos y metas trazadas, me motivaron constantemente para convertirme en lo que ahora soy, una profesional con ganas de seguir creciendo como persona, como profesional y llegar a cumplir todo lo que me propongo, gracias.

A mis hermanos por su amor, cariño y comprensión incondicional, el amor de hermanos es indescriptible a pesar de la diferencia de edades siempre han estado a mi lado motivándome y quiero ser ese ejemplo de hermana mayor que quieran seguir, gracias pimpollos.

RESUMEN

La investigación tiene como título “La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y su incidencia en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales”; planteó como objetivo general explicar la incidencia de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales; como problemas específicos se buscó determinar la incidencia del principio de progresividad en la determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales; y, dar a conocer la incidencia del principio de protección en la no permisibilidad de la contratación CAS de los obreros municipales. La investigación es de tipo básica con un enfoque cualitativo, nivel interpretativo basado en la teoría fundamentada; como instrumento de recolección de datos se empleó la guía de entrevista, como técnica la entrevista, conformada por 7 preguntas abiertas; formuladas en base a los objetivos de la investigación, con el cual se arribó a la conclusión que, si bien las sentencias emitidas por este órgano constitucional, deberían ser de observancia obligatoria por los órganos inferiores; en la práctica judicial, solo los precedentes vinculantes son de obligatorio cumplimiento para los operadores de justicia; en ese sentido, a la hora de establecer o determinar el régimen laboral de los obreros municipales, las decisiones jurisprudenciales de carácter vinculante emitidos sobre la constitucionalidad de la contratación CAS, tiene incidencia en el régimen laboral privado que gozan esta categoría de trabajadores.

Palabras claves: Jurisprudencia, operadores de justicia, obreros municipales, régimen laboral.

ABSTRACT

The research is titled “The jurisprudence of the Constitutional Court and its impact on the determination of the labor regime of municipal workers”; The general objective was to explain the impact of the jurisprudence of the Constitutional Court in determining the labor regime of municipal workers; As specific problems, we sought to determine the incidence of the principle of progressivity in determining the private labor regime of municipal workers; and, make known the impact of the protection principle on the non-permissibility of CAS hiring of municipal workers. The research is basic with a qualitative approach, interpretive level based on grounded theory; The interview guide was used as a data collection instrument, and the interview, made up of 7 open questions, was used as a technique; formulated based on the objectives of the investigation, with which the conclusion was reached that, although the sentences issued by this constitutional body should be mandatory for lower bodies to observe; In judicial practice, only binding precedents are mandatory for justice operators; In that sense, when establishing or determining the labor regime of municipal workers, the binding jurisprudential decisions issued on the constitutionality of CAS contracting have an impact on the private labor regime enjoyed by this category of workers.

Key words: Jurisprudence, justice operators, municipal workers, labor regime.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	2
Titulado: LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES	2
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
ÍNDICE GENERAL.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
2.1 Situación problemática.....	11
2.2 Formulación del problema	12
2.3 Justificación e importancia	13
Justificación práctica.....	13
Justificación metodológica	13
Justificación social	13
Justificación legal	13
2.4 Objetivo general y específicos.....	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
2.5 Impacto de la investigación	14
2.6 Alcances y limitaciones.....	14
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
3.1 Antecedentes de investigación.....	16
3.2 Bases teóricas	20
3.3 Marco conceptual.....	29
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	31
4.1 Tipo de investigación.....	31

4.2	Diseño de la Investigación	31
4.3	Matriz de operacionalización de categorías	31
4.4	Procedimiento de muestreo	32
4.5	Recolección y análisis de la información	33
4.6	Aspectos éticos y regulatorios	33
V.	RESULTADOS	34
5.1	Descripción de los resultados	34
	Triangulación de resultados	34
VI.	DISCUSIÓN.....	50
6.1	Discusión de los resultados.....	50
VII.	CONCLUSIÓN	53
VIII.	RECOMENDACIONES	54
	BIBLIOGRAFÍA	55
	ANEXOS	63
	Anexo 1: Matriz de categorización cualitativa.....	64
	Anexo 2: Instrumento de recolección de información	65
	Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	66
	Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud	69
	Anexo 5: Evidencias fotográficas	70
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	72

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, como en otros países de Latinoamérica, se han promulgado diferentes leyes para abordar la problemática que pasan los trabajadores obreros; sin embargo, aún existen grandes brechas laborales que ameritan soluciones inmediatas, a fin de no continuar vulnerando y recortando los derechos fundamentales de los obreros.

En ese sentido, la investigación enfocó en la problemática atraviesan los obreros municipales en relación a la determinación de su régimen laboral; para ello es necesario mencionar a la Ley N° 27972 que prevé al obrero municipal dentro del régimen laboral privado; empero, desde la introducción del Decreto Legislativo N°1057 los trabajadores municipales vienen siendo contratados bajo esta modalidad, situación ha desencadenado una serie de vulneraciones a sus derecho de naturaleza laboral, pues se les ha impedido con esta contratación que gocen de una estabilidad en su centro de laboral, así como también, los beneficios que podrían obtener si pertenecieran al régimen privado.

Por ello, se ingresó en el análisis de la problemática ocasionada por las decisiones emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema; ello en razón, a la discrepancia que han generado sobre la validez de este tipo de contrataciones y el impacto que ocasionan en la defensa de los derechos laborales del obrero municipal.

Por estos motivos, la investigación tuvo finalidad explicar la incidencia de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional en la determinación del régimen laboral que gozan los obreros municipales; por ello, planteó una metodología cualitativa, nivel interpretativo basado en la teoría fundamentada.

La investigación está titulada: La jurisprudencia del tribunal constitucional y su incidencia en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales; el trabajo cuenta los capítulos siguientes: Capítulo I – Introducción; Capítulo II – Planteamiento del problema de investigación; Capítulo III – Revisión literaria; Capítulo IV – Metodología del proyecto; Capítulo V – Resultados; VI – Discusión; Conclusiones y Recomendaciones.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Situación problemática

A nivel global la Organización Internacional del Trabajo es un ente rector que regula jurídicamente las relaciones laborales; esta organización permite viabilizar el vínculo laboral entre trabajador y empleador; en Colombia mediante la Ley 1496 se buscó salvaguardar la equiparación salarial entre la mujer y el hombre; por otra parte, en Chile, se dispuso una caja de previsión social para los obreros municipales; en Uruguay se logró establecer una jornada laboral de seis horas. En nuestro país la contratación pública siempre ha sido un gran problema a resolver; la deficiente normativa sobre la contratación de los trabajadores en diferentes organismos y entidades del estado ha ocasionado diversas vulneraciones a los derechos laborales; si bien el Estado tiene como rol constitucional garantizar los derechos del trabajador, en los hechos existen múltiples procesos judiciales en donde se evidencia las incorrectas contrataciones de las instituciones públicas del Estado, ocasionando menoscabo en los derechos de los colaboradores públicos.

Respecto a los obreros municipales, al no existir discrepancia en la determinación de su régimen laboral, pese a que la Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 37 de cataloga al obrero municipal dentro del régimen privado; en la actualidad las municipalidades contratan a estos trabajadores mediante el CAS, ocasionando un sinnúmero de vulneraciones a sus derechos laborales, ello tanto en la estabilidad laboral, como el recorte a diversos beneficios sociales que si se obtiene en el régimen laboral privado.

En ese sentido, teniendo en cuenta que la problemática en la actualidad ha llegado a la vía judicial, a fin de buscar salvaguardar la primacía de los derechos del trabajo, mediante la invalidez de los contratos CAS; no debemos olvidar que, existe gran incertidumbre jurídica sobre el amparo de las pretensiones en algunas Cortes de nuestro país, motivado de los criterios jurisprudenciales emitidos tanto por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia; pues existe procesos en donde las pretensiones

sobre invalidez de las contrataciones administrativas de servicios son amparadas; y, en otras que sean rechazadas.

En ese sentido, adentrándonos al problema investigado, ¿De qué manera la jurisprudencia del Tribunal Constitucional incide en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales?; debemos resaltar que, la Corte Suprema en nuestro país señala que la contratación del obrero municipal tiene que realizarse a través del régimen laboral privado, siendo incompatible los contratos CAS para estos trabajadores; pese a ello, el TC en múltiples pronunciamientos vinculantes, no solo ha establecido la constitucionalidad de este régimen especial; sino también, en lo concerniente a los obreros municipales reconoció que el régimen aplicable para ellos, sería el de la actividad privada, en concordancia con lo establecido por la Ley de Municipalidades; no obstante, precisa que su contenido legal no excluye la contratación CAS para ellos, ocasionando que las municipalidades en nuestro país sigan contratando a este tipo de trabajadores bajo dicho régimen especial. En ese sentido, se evidencia que dicho pronunciamiento incide en la determinación del régimen laboral de estos trabajadores, desconociendo el principio de progresividad y el principio de protección que gozan los trabajadores.

2.2 Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la jurisprudencia del Tribunal Constitucional incide en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales?

Problemas específicos

P.E.1. ¿De qué manera el principio de progresividad incide en la determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales?

P.E.2 ¿De qué manera el principio de protección incide en la no permisibilidad de la contratación CAS de los obreros municipales?

2.3 Justificación e importancia

Justificación práctica

Refiere al modo en que se van a describir los resultados de la investigación, y como estos van a cambiar los hechos de la realidad analizada (Alvarez, 2020). Teniendo en cuenta el análisis del régimen laboral del obrero municipal, la investigación buscó dar a conocer cómo los pronunciamientos jurisprudenciales expedidos por el Tribunal Constitucional inciden en la correcta determinación del régimen laboral de estos trabajadores.

Justificación metodológica

Mediante el desarrollo de una nueva herramienta para examinar la información obtenida de la recolección, se estudia en forma adecuada la determinación de la población bajo análisis (Ñaupas Et al., 2014). En la investigación, mediante el enfoque cualitativo basado en la teoría fundamentada, con el instrumento de recolección de datos, se dio forma a una nueva teoría que responde a la problemática planteada.

Justificación social

En este punto se resalta importancia de la investigación para la sociedad, denotando la proyección que tiene en la sociedad (Salinas y Cárdenas, 2008). De esta forma, se buscó conocer aspectos importantes para la determinación del régimen laboral del obrero municipal, a fin de evitar contrataciones laborales que menoscaben su naturaleza laboral.

Justificación legal

Se dio a conocer como las decisiones emitidas por el Tribunal Constitucional, desconocen el reconocimiento establecido en la Ley de Municipalidades; así como su vulneración los principios de progresividad y protección de los trabajadores.

2.4 Objetivo general y específicos

Objetivo general

Explicar la incidencia de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales.

Objetivos específicos

O.E.1. Determinar la incidencia del principio de progresividad en la determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales.

O.E.2. Dar a conocer la incidencia del principio de protección en la no permisibilidad de la contratación CAS de los obreros municipales.

2.5 Impacto de la investigación

La investigación, permite influir en la modalidad de contratación del obrero municipal, mostrando la transgresión que puede ocasionar a los derechos de los trabajadores, permitir la celebración de contratos que menoscaben sus derechos constitucionales; así también, tendrá un impacto a nivel jurisdiccional, al desarrollar las discrepancias existentes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

2.6 Alcances y limitaciones

Alcances

Se analizó la incertidumbre jurídica que ocasiona la decisión del Tribunal Constitucional en cuanto a la determinación del régimen laboral de los obreros municipales; en cuanto a su población, se tomó en cuenta 6 profesionales del derecho, 4 asistentes jurisdiccionales, 1 secretario y 1 relator de la Sala Civil Descentralizada Permanente de Chincha; a quienes se les aplicó una entrevista compuesta por preguntas abiertas, en relación a la carente uniformidad de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional, en relación a la validez de la Contratación Administrativa de Servicios a este tipo de trabajadores.

Limitaciones

Las limitaciones encontradas fue el factor económico para el desarrollo del mismo; sin embargo, esta fue superada debido a mi actividad laboral que desempeño; por otro lado, se presentó limitación en la aplicación de las entrevistas; es decir, en la aplicación de entrevista, la cual fue superada con la coordinación previa de los entrevistados, y con la ayuda de la tecnología.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1 Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

Jaramillo y Parra (2022), Ecuador, en su tesis titulada “La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia” con enfoque cualitativo, planteó como objetivo analizar la cronología de las decisiones que se tomaron en el gobierno en relación con los derechos de los trabajadores; llegando a la conclusión: Un modelo garantista, evita el retroceso de los derechos obtenidos por los empleados, comprende la irrenunciabilidad de los derechos laborales, brindando estabilidad, busca garantizar y satisface los derechos, evitando disminuir los derechos obtenidos, la contratación de los trabajadores está supeditada a la ley; no obstante, se ve afectado al no respetarse las garantías mínimas del trabajo.

Albornoz y Prieto (2021), Chile, en su tesis titulada “Análisis crítico del régimen jurídico del prestador de servicios a honorarios en la administración del Estado” con un enfoque cualitativo, planteó como objetivo analizar la problemática existeten en el procedimiento de tutela de los trabajadores bajo el régimen civil, que desempeñan las instituciones del Estado; llegando a la siguiente conclusión: La normativa actual sobre prestadores de servicios a honorarios se revela como insuficiente, dejando un vacío normativo a la hora de regular la relación de estos prestadores y el Estado. Asimismo, la ausencia de legalidad por parte de la entidades estatales al aplicar el artículo 11 del Estatuto Administrativo, el cual facilita contratar a trabajadores mediante la modalidad de honorarios en circunstancias específicas que, en la práctica, no se cumplen; dando lugar a una situación donde se encubre un vínculo laboral bajo la apariencia de prestación de servicios a honorarios, creándose el concepto del "falso honorario".

Cherrez (2021) en Ecuador, en su investigación titulada “La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de

prestación de servicios profesionales” mediante su enfoque cualitativa y cuantitativa, planteó como objeto general analizar el uso indebido de la contratación bajo el régimen civil y su vulneración a los derechos laborales; concluyendo: los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, la finalidad es proteger sus necesidades básicas, a fin de no aceptar condiciones inferiores a las que le corresponde; el contrato de servicios profesionales no tienen formalidades, por lo que su celebración es errada y se da en forma dolosa.

Castillo (2019) en Ecuador, en su tesis titulada “Vulneración de los derechos laborales a los miembros del sindicato de obreros municipales de Loja; en el GAD Municipal” con un enfoque cualitativo y cuantitativo, planteó como objetivo identificar las vulneraciones existentes en los derechos laborales de los trabajadores pertenecientes al sindicato de obreros municipales; y, como se afecta el desempeño laboral, social y familiar; concluyendo que: Se producen violaciones a los derechos de naturaleza de los obreros; sin embargo, los obreros deben de participar en el sindicato de obreros, para poder salvaguardar sus derechos laborales; la finalidad de esto que es el trabajador gestione sus propias herramientas para reclamar y respetar sus derechos laborales.

Calero (2019) en Ecuador, en su investigación titulada “La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles profesionales en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna” con un enfoque cualitativo, planteó como objetivo plantear una reforma al reglamento general del sector público para el establecimiento de un orden de naturaleza legal en los trabajadores públicos, concluyendo que: El mencionado reglamento específicamente su artículo 148, transgrede los derechos laborales del trabajador que es contratado por cualquier entidad estatal, debido a que no cuenta con seguro social ni mantienen una relación de subordinación, además, de su sueldo se restan cantidades tributarias y no se asegura su compensación en casos imprevistos, ni contempla procesos de liquidación.

Antecedentes nacionales

Palacios (2022), en Lima – Perú; planteó como objetivo analizar los principios doctrinarios y normas que tutela los derechos del CAS de los obreros municipales; estableció un enfoque cualitativo, cuyo resultado se determinó que el contratar mediante CAS al obrero municipal vulnera el principio de igualdad; concluyendo que la contratación CAS afecta al obrero municipal, pues el principio de igualdad de trato no superó el test de igualdad; debido a que la constitucionalidad del CAS es transtorio; la contratación no justifica un trato diferenciado y ocasiona una suerte de discriminación entre estos trabajadores, pues el régimen privado garantiza en mayor medida sus derechos laborales; así también, se afecta la igualdad material de un régimen único laboral regulado en la Ley de Municipalidades.

Hanco & Alarcon (2022), en Arequipa – Perú; planteó como objetivo fue conocer cuáles son los derechos y beneficios laborales con las que cuenta el trabajador contratados mediante CAS; tiene un enfoque cualitativo, cuyo resultado estableció que es probable que el régimen especial CAS, esté ocasionado vulneración a los derechos laborales consagrados en la constitución; concluyendo que los obreros municipales están comprendidos en las disposiciones del D.L. N°728; no obstante, existe un gran porcentaje de trabajadores contratados bajo el D.L. N°1057, que vulnera su derecho a la igualdad y no discriminación; pues el CAS es inconstitucional, debido a que se está aplicando un contrato laboral con un plazo determinado, que vulnera principios como el de continuidad, igualdad e irrenunciabilidad de sus derechos, toda vez que no se permite a los trabajadores CAS acceder a beneficios laborales propios del régimen de la actividad privada especialmente en materia socioeconómica, hecho que se verifica al aplicársele al personal obrero vencimientos contractuales, menores remuneraciones y la posibilidad de despedirlos arbitrariamente.

Neyra (2022), en Lima – Perú; planteó como objetivo determinar la relación entre el régimen laboral del obrero municipal y el contrato CAS; estableció un enfoque cualitativo, los resultados establecieron que existen trabajadores municipales contratados por CAS y locación de servicio;

concluyendo que, la naturaleza del trabajador obrero municipal, invalida la contratación CAS, ello debido a la condición contractual de estos trabajadores, de acuerdo con la Ley de Municipalidades, al exigir que estén bajo el régimen laboral privado. Ignorar esta disposición conllevaría a desconocer la protección que brinda el derecho laboral y a no tener en cuenta la evolución de las normas relacionadas con el régimen laboral de los trabajadores.

Oliva (2021), Tumbes – Perú; planteó como objetivo general demostrar que pese a la existencia de las normas sobre la materia, se sigue empleado indiscriminadamente contratos; con un enfoque cualitativo, obtuvo como resultado la existencia de fraude en la modalidad de contratación del obrero municipal; concluyendo en esa misma línea la existencia de fraude laboral a la hora de contratar a estos trabajadores, siendo el medio más común la ejecución de contratación mediante locación de servicios, contratos que se ejecutan hace años pese a que existe normatividad para los obreros en donde se indican que deben ser contratados mediante el régimen privado; así también, se observa que uno de los elementos clave que evidenció la presencia de un fraude laboral fue la existencia de los componentes fundamentales del vínculo laboral, aplicando la primacía de la realidad.

Rojas (2021), Chachapoyas – Perú; planteó como objetivo general identificar que derechos laborales de los obreros municipales se viene vulnerando al momento de realizar su contratación; con un enfoque cuantitativo; los resultados obtenidos indicaron Chile es uno de los países en donde existe una mejor escala de derechos laborales en los obreros; concluyendo que la municipalidad inobserva el contenido de la Ley de Municipalidades, que determina que el obrero municipal tiene que ser contratado mediante el régimen laboral privado; sin embargo, se les siguen contratando bajo la modalidad del CAS e incluso mediante contratos de naturaleza civil, ocasionando inestabilidad y desprotección.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 El Contrato de trabajo

Se define como un acuerdo formal que goza de protección fundamental, en virtud del cual un trabajador, que se encuentra en una relación dependiente; por sus servicios, el trabajador recibe una retribución, la cual también está amparada por el mismo nivel de protección fundamental (Gómez, 2016).

Desde la óptica de la Corte Suprema, el contrato laboral es un acuerdo entre el empleador y el empleado; en este acuerdo, el empleado pone a disposición su trabajo de manera personal, en una posición de dependencia hacia al empleador, quien, a cambio de estos servicios, tiene la obligación de remunerar al trabajador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Elementos del contrato de trabajo

La prestación personal de servicios

Este elemento implica que solo el trabajador puede realizar el servicio para el que fue contratado, lo que determina que el servicio brindado es personalísimo (Cornejo, 2011).

Mediante la prestación personal, la persona que realiza el trabajo no solo se pone a disposición del empleador; sino, tiene inmerso una obligación personalísima, es decir, no puede ejecutar el trabajo con ayuda de otras personas; en caso fallezca el trabajador o en caso se le declare incapaz, se extingue o suspende el contrato. La prestación del servicio siempre la realiza una persona física. (Vargas, 2015).

Subordinación

El D.S. N°003-97-TR en su articulado 9, señala que mediante la subordinación el colaborador ofrece sus servicios a un empleador, del cual recibe órdenes para la ejecución de su trabajo, así como sanciones disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad.

La subordinación en el contexto laboral se refiere al elemento distintivo de la relación entre empleador y empleado; se evidencia a través de varios aspectos, destacando el poder de dirección, que incluye la facultad de cambiar las condiciones de trabajo (ius variandi), el ejercicio del poder disciplinario y la determinación del horario laboral. A lo largo del tiempo, la subordinación ha experimentado una transformación hacia un carácter más espiritualizado, limitándose actualmente a lo necesario en función del cargo ocupado. Esto implica que la subordinación es compatible con la libertad de diseñar y ejecutar la forma en la que se realiza la provisión de servicios (Pacheco, 2012).

El empleador tiene la capacidad de guiar, supervisar y aplicar medidas disciplinarias a su personal; sin embargo, este poder solo se ejerce en la actividad laboral, marcando así una clara restricción. Si este poder se extralimita afectando la esfera personal del trabajador, se consideraría un ejercicio irregular del derecho por parte del empleador. La relación trabajador y empleador se establece a través de un vínculo jurídico, donde el trabajador ofrece su labor al empleador y le otorga el poder de supervisarla y dirigirla. La subordinación es el elemento esencial que distingue al contrato de laboral; es decir, no se establece un vínculo laboral a menos que se demuestre la existencia de subordinación (Vargas, 2015).

Remuneración

El derecho a ser remunerado por las labores desempeñadas está amparado por la Constitución, que garantiza el derecho de los trabajadores a recibir una compensación justa por su trabajo. Esta compensación debería ser adecuada para satisfacer las necesidades tanto del trabajador como de su hogar, proporcionándole bienestar, tanto espiritual como material. La prioridad del empleador recae en la entrega del salario y beneficios sociales por encima de cualquier otra obligación.

La remuneración se describe como la compensación económica que el empleador paga de manera regular al trabajador a cambio de los servicios que presta. Este aspecto económico es característico y fundamental en el contrato de trabajo, siendo de naturaleza onerosa; representa el interés y el objetivo económico perseguido por el trabajador que aporta su esfuerzo intelectual o físico en una relación laboral, buscando obtener una contraprestación por el servicio brindado (Lapiz y Vladerrama, 2021).

El colaborador tiene el derecho a recibir una retribución por las labores desempeñadas, la cual puede ser entregada en forma de dinero o bienes. Aunque la remuneración puede darse en ambas formas, se sugiere que la predominante debería ser la monetaria (Vargas, 2015).

3.2.2 Regímenes laborales en el Perú

En nuestro país la normativa laboral enfrenta dificultades para clasificar los distintos regímenes laborales debido a la abundancia de normativas específicas que regulan cada uno de ellos. No obstante, es posible identificar dos categorías principales: el régimen laboral del sector público y privado. La divergencia principal reside en el tipo de empleador al que se presta el servicio, es decir, si la labor se realiza para el Estado, mediante una institución pública, o si se presta a una entidad jurídica de naturaleza privada o una empresa privada. (Vegas, 2022).

Régimen laboral de la actividad privada

El personal que trabaja para el ámbito privado se regula por el régimen del D.L. N° 728 y regulaciones complementarias aplicables a estos contextos laborales. De acuerdo con estas normas, se determina que la realización de servicios que implique remuneración y gratificaciones sigue las pautas de contratos de trabajo definidos, a menos que se demuestre la existencia de un contrato indefinido (Neyra, 2022).

El régimen laboral al que se hace referencia se encuentra dentro de la actividad privada y fue establecido con el fin de normar las interacciones laborales del ámbito privado. No obstante, el régimen en mención se ha extendido a la administración pública, donde convive con el régimen establecido por el D.L. N° 276, en la práctica las entidades públicas enfrentan una situación en la que ambos regímenes laborales operan simultáneamente (Rios, 2011).

En este contexto, un contrato laboral tiene la posibilidad de ser:

- a) Por tiempo indefinido. La duración específica del contrato laboral puede ser establecida mediante acuerdo verbal o escrito. Se presume que cuando se retribuyen los servicios de una persona bajo una relación de subordinación, el contrato laboral se considera como de duración indefinida (Neyra, 2022).
- b) Sujeto a modalidad. La modalidad del contrato de trabajo se determina de acuerdo con los términos, pudiendo ser de trabajo o servicio temporal, específico e incidental (Neyra, 2022).

El régimen privado, adopta un enfoque que admite la contratación para puestos específicos, incorporando personal con habilidades adecuadas para desempeñar roles de responsabilidad. En este sistema, no se requiere que los empleados asciendan en una jerarquía de niveles, ya que se organiza mediante un sistema de puestos, sin establecer formalmente mecanismos de promoción interna. Se semeja al régimen laboral público, debido a que existen desigualdades salariales significativas entre distintas entidades y grupos ocupacionales. En cuanto a la separación de los empleados, el mencionado régimen establece un tiempo de evaluación y, en caso de despido injustificado, proporciona una compensación económica como única reparación (Guzman, 2020).

Contrato Administrativo de Servicios

El régimen CAS fue establecido en 2008 mediante el Decreto Legislativo N° 1057 como una respuesta a la problemática de la época, donde se contrataban servicios no personales en el sector público sin

otorgar los beneficios correspondientes. La introducción del CAS buscaba vincular a la administración pública con trabajadores que ofrecían servicios de forma independiente. Esta fue una medida transitoria para abordar la práctica generalizada de contratar mediante la categoría de servicios no personales, permitiéndoles ejercer labores dependiendo de las instituciones públicas (Céspedes, 2019).

El régimen CAS está vinculado a la legislación administrativa; sin embargo, al prestar servicios a entidades públicas; a pesar de brindar ventajas para el trabajador del Estado, como un horario laboral y seguridad social, su aplicación plantea desafíos al afectar principios y derechos, como la primacía de la realidad y los derechos del trabajador. Además, esta modalidad vulnera fundamentos básicos como la posibilidad de renunciar a sus derechos y la irretroactividad de las normas (Zavala, 2018).

El sistema CAS, representa un medio de contrato especial de carácter administrativo y exclusivo del Estado. Este mecanismo establece una conexión entre una institución del Estado y un ciudadano que proporciona su trabajo de forma subordinada (Palomino, 2021).

Este régimen se caracteriza por ser aplicado a puestos específicos, permitiendo contratos temporales de duración limitada, teniendo la posibilidad de renovarse. Desde el año 2010, este régimen adquiere un carácter laboral; la Ley 29849 estableció que los servidores que se encontraban en este sistema quedan sujetos a la Ley N° 28175. Dentro de este régimen, no se contempla la posibilidad de ascensos. Asimismo, no hay jerarquías salariales predefinidas, hecho implica que los sueldos se negocien individualmente en cada contrato (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012).

El TC indicó que este tipo de contratos, en referencia a los contratos especiales vinculados a la administración pública, se diferencia del régimen general establecido en la legislación. Estos contratos se consideran como un régimen especial, que se relaciona con la

posición particular de la administración pública, quien actúa tanto como una entidad con prerrogativas definidas por la Constitución y la ley, como un contratante, adquiriendo compromisos y responsabilidades relacionados con los contratos que la administración pública celebra con individuos de derecho privado (Tribunal Constitucional, 2010).

El alcance de la norma, conforme lo dispone el D.L. N° 1057, incluye a todas las instituciones del ámbito público que tengan la intención de emplear trabajadores para brindar servicios no autónomos bajo su dirección o supervisión (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012).

Régimen laboral de la actividad pública

Se refiere a un sistema integral que engloba principios, reglas y procedimientos que supervisan el acceso, garantías y responsabilidades de los trabajadores estatales que, de manera continua, ofrecen servicios a entidades públicas. Su finalidad es asegurar la inclusión de personal competente, asegurando su permanencia y progreso basado en méritos y desempeño, dentro de una estructura que clasifica los niveles y grupos ocupacionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012).

3.2.3 Régimen Laboral Privado de los Obreros Municipales

El obrero municipal se rige mediante el D.L. N° 728, este régimen, es el general para estos trabajadores, que difiere del fijado por el D.L. 276, debido a que, los obreros municipales no tienen la posibilidad de ser parte de los ascensos en la administración, asimismo, no se les aplican los mismos procedimientos y facultades que rigen para el personal de este régimen público (Lapiz y Vladerrama, 2021).

3.2.4 Tratamiento jurisprudencial

Según la Corte Suprema

Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco

El régimen del personal obrero que trabaja en las municipalidades ha experimentado cambios entre la esfera pública

y privada. Inicialmente, la Ley N° 23853 indicó claramente que estos trabajadores debían ser considerados servidores del Estado, perteneciendo a la administración pública; sin embargo, se modificó por la Ley N° 27469, que estableció que serían contratados mediante el régimen privado. La ley N° 27972 posteriormente reafirmó que los trabajadores sujetos a este régimen no se les debía contratar bajo las condiciones especiales del CAS en ningún caso (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo

De manera unánime, estableció que, el juez especializado en temas laborales es el órgano competente, dependiendo de la situación específica y de acuerdo con las pretensiones planteadas. Esto se basa en la Ley 27972 que señala que el obrero municipal debe ser contratado a través del régimen privado; en consecuencia, no tienen la obligación de pasar por el proceso administrativo antes de recurrir a la instancia judicial (II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, 2014).

Según el Tribunal Constitucional

El expediente 03531-2015-PA/TC determinó que según el art. 37 de la Ley N°27972, el personal obrero que labora en las municipalidades debería ser contratado mediante el régimen laboral privado. Sin embargo, la norma no impide que estos trabajadores sean contratados mediante Contratos Administrativos de Servicios (Tribunal Constitucional, 2020).

El TC determinó que el D.L. N°1057 debe interpretarse de tal manera que el régimen “CAS” se configure como una forma especial de contratar creado específicamente para el ámbito estatal (Proceso de inconstitucionalidad, 2010).

3.2.5 Desnaturalización de los contratos

Desnaturalización

La desnaturalización del contrato se da por la existencia de alteración en las propiedades o condiciones del trabajador; es decir, la celebración del contrato de trabajo bajo una forma, se altera en otra; lo que desencadena la desnaturalización (Vargas, 2015).

Simulación

La simulación viene a ser la divergencia entre la declaración y la voluntad de las partes, ello con la intención de engañar a un tercero o terceros, persiguiendo así un fin ilícito; en el Código Civil existe son dos tipos de simulación, en la absoluta se aparenta vínculo entre las partes; en la relativa, existe una relación jurídica de naturaleza disimulada hacía otra, que tiene que ser de otro tipo de naturaleza, en donde los sujetos consignan datos falsos; en la simulación absoluta, el acto es completamente nulo debido a la ausencia de voluntad de las partes; en el segundo caso, la invalidez surge por la presencia de un elemento falso, siendo reemplazado por el verdadero siempre que sea legal (Vargas, 2015).

El fraude

Con el fraude se obtiene un beneficio de la aplicación de una ley cuando no corresponde al caso concreto; constituye una situación irregular, en donde se defrauda el contenido de una ley al momento de aplicarla; al denotarse este ejercicio irregular, la ley que se defrauda cobrará sus consecuencias; el fraude y la simulación son fuentes del derecho civil, no resultando aplicable al derecho laboral; pues el fraude en los casos de desnaturalización, sea por simulación o fraude, no guarda relación con la vía civil (Vargas, 2015).

3.2.6 Principio de protección

Con este principio está consagrado como una forma de orden público de forma general, configurada de forma institucional que dispone derecho de carácter fundamental (Ramírez, 2022). El principio de protección tiene similitud a la prevención, con el cual se asegura que tanto el Estado como los empleadores se vean compelidos a

proporcionar condiciones laborales adecuadas a los trabajadores, garantizando su salud, bienestar, etc.; dentro de ellas se debe asegurar que la prestación de servicios se ejecute en un ambiente seguro, las condiciones garanticen el bienestar y la vida digna de los trabajadores, ofreciendo herramientas para que los trabajadores logren los objetivos planteados (Campo, 2014).

3.2.7 Principio de progresividad

La progresividad que tienen los derechos laborales en el estado, debe ser garantizados por el Estado, a fin de obtener un mejor bienestar para el trabajo, como también para su familia (Aliaga, 2013). Para Toledo este principio se sustenta en el principio de protección; tal como lo señala nuestra Constitución Política, el trabajo debe ser atendido en forma prioritaria por el Estado, las relaciones laborales no pueden restringir los derechos ya reconocidos constitucionalmente, ni mucho menos se puede ignorar o menoscabar el derecho a la dignidad que gozan los trabajadores (Toledo, 2011).

Las interpretaciones que recaen sobre este principio, tienen como finalidad no disminuir el derecho que ya se ha obtenido; la naturaleza interpretativa varía conforme a la rama en la que se pretende aplicar, conforme a la Constitución y los tratados que suscriba el país (Mancilla, 2015). Esta posición, solo es una contraposición a la regresividad que se da al momento de acceder a mejores pretensiones en la actualidad; garantizando la seguridad social, y el compromiso general para garantizar los derechos obtenidos (Muñoz, 2010).

3.3 Marco conceptual

Beneficios sociales

Es todo ingreso que percibe un trabajador de carácter no ordinario, sino adicionales a sus ingresos mensuales, bajo la figura de un beneficio social (Bueno, 2006).

Contrato de trabajo

El contrato laboral, es un pacto entre las partes, a fin de prestar servicios cumplimiento los elementos del contrato laboral; la celebración puede ser verbal o escrito, expreso y tácito (Toyama, 2015).

Estabilidad laboral

Derecho de conservar su trabajo de manera indefinida, no pudiendo declararse el término del vínculo laboral sin obtener una indemnización por la prestación del servicio realizado, a excepción de existir una causa que amerite la no continuación del contrato; la establecido brinda un carácter permanente dentro de la relación laboral, el cual solo puede ser disuelto por el trabajador, y en algunos casos por el empleador, pero en situaciones excepcionales.

Elementos esenciales del contrato

Aquellos que son imprescindibles para la celebración de un contrato; permite diferenciarse a otros contratos de otra naturaleza; los elementos son la subordinación, la prestación de servicios y la existencia de remuneración (Arévalo, 2021).

Invalidez de los contratos

Constituye una situación de carácter jurídico que sanciona un abuso contractual o no acorde a la naturaleza de la obra; para ello, se requiere dentro de un proceso declarar la nulidad de la misma, sea porque su celebración se dio mediante fraude o intimidación, o se transgredió normas imperativas (Neyra, 2022).

Jurisprudencia

En el derecho viene a ser las experiencias que se copila de las decisiones emitidas por tribunales de mayor jerarquía, cuyo contenido es de observancia obligatoria en la tramitación de casos semejantes, asumiendo como una especie de fuente para casos parecidos (Chanamé, 2022).

Obrero

Es aquél que realiza una ocupación manual, o en su caso la mayor parte de su trabajo es manual, recibiendo por ello un pago sea mensual o semanal (Chanamé, 2022).

Principio de progresividad

Este principio nos dice que los derechos obtenidos no pueden ser disminuidos; es decir, ello solo se verá incrementado en el tiempo; es importante traer a colación que este principio su interpretación depende del ámbito o actividad en el que se intente aplicar (Mancilla, 2015).

Remuneración

La remuneración es el ingreso integró que percibe una persona por la prestación de servicios, esto puede ser en especie o dinero, claramente a libre de disposición (Bueno, 2006).

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Tipo de investigación

Cuenta con un enfoque cualitativo, la investigación tiene un corte abierto, en el cual se fundamenta en la experiencia de los participantes, con el fin de crear una nueva teoría fundamenta en las percepciones de los participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

Es de tipo básico, tiene como característica principal que, el estudio va permanecer en el marco teórico, y no de se va desprender de él; con este tipo de investigación se intentará incrementar nuevos conocimientos, pero no serán contrastados con métodos prácticos (Muntané, 2010).

4.2 Diseño de la Investigación

Mediante el diseño interpretativo, al aplicar una metodología inductiva, dependerá del contexto social, en donde se suscrita el fenómeno; el investigador interpretativo parte de la premisa de que hay significados que requieren ser entendidos (Durán, 2021).

Según su nivel de profundidad, se aplicó la teoría fundamentada, en el cual la información obtenida generará una teoría o modelo (Espriella y Gómez , 2020).

4.3 Matriz de operacionalización de categorías

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.	El análisis jurídico que se da sobre el derecho desde la óptima de los fallos dictados por los tribunales, el cual tiene observancia	Principio de progresividad.	Corresponde al Estado la responsabilidad de proteger los derechos sociales, buscando su incremento, y no	- 4 asistentes jurisdiccional. - 1 secretario de Sala Superior.

	obligatoria para los casos en donde se ventile causa parecida o semejante (Chanamé, 2022).		su disminución (Poyanco, 2018).	- 1 relator de Sala Superior; todo ellos pertenecientes a la Sala Civil Descentralizada Permanente de Chincha.
		Principio de protección.	Este principio busca brindar tutela y protección al derecho al trabajo, debido a que el trabajador constituye la parte más vulnerable del vínculo laboral. (Arellano y Benfeld, 2017)	
Determinación del régimen laboral de los obreros municipales.	Los obreros municipales pertenecen exclusivamente al régimen la actividad privada -D.L. N°728-. (Montenegro, 2022).	Determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales.	El obrero municipal está sujeto al régimen laboral privado (Tribunal Constitucional, 2010).	Sentencia N°03531-2015-PA/TC. Sentencia N°00002-2010-PI/TC. Casación Laboral N°7945-2014-Cusco.
		No permisibilidad de la CAS de los obreros municipales.	La restricción o prohibición en el uso del contrato administrativo de servicios para el obrero municipal (Cornelio, 2022).	Casación Laboral N°31332-2019-Arequipa.

4.4 Procedimiento de muestreo

Los participantes son especialistas en derecho laboral, tienen amplia experiencia en la NLPT debido a la competencia de la Sala Civil Descentralizada Permanente de Chincha en donde laboral; existen procesos judiciales relacionados a la problemática analizada; por esta razón, la población estuvo conformada por 4 asistentes jurisdiccionales, 1 secretario

de Sala Superior y 1 relator de Sala Superior, pertenecientes a la Sala Civil Descentralizada Permanente de Chíncha, de la CSJL.

El método de muestreo empleado para elegir a los participantes, fue el “muestreo por juicio”; debido a la información conocida sobre los participantes, y la relevante experiencia en el tema.

4.5 Recolección y análisis de la información

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos que se han recabado de los instrumentos, se empleó el método hermenéutico jurídico; el cual inició con la discriminación de la información recopilada durante el transcurso de la investigación, logrando los objetivos trazados; en este proceso de interpretación se realizó sin alejarse de la realidad problemática, a fin de obtener las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Los instrumentos elegidos como la guía de entrevista y la guía de análisis jurisprudencial sirvieron para obtener datos en la investigación; como técnica utilizada fue la entrevista, conformada por 8 preguntas abiertas relacionadas a los objetivos de la presente investigación; así también, se realizó el análisis jurisprudencial sobre aspectos relevantes a la investigación planteada.

Para analizar la información, se realizó la triangulación de resultados; sobre las respuestas de cada pregunta, se determinó las coincidencias y discrepancias de los resultados obtenidos; luego de ello se realizó la interpretación de los resultados; finalmente, estos fueron discutidos con las fuentes de información contenidos en el marco teórico.

4.6 Aspectos éticos y regulatorios

La presente investigación toma en cuenta los valores y ética profesional, conforme a los parámetros establecidos por la Universidad Autónoma de Ica, esto se basa en el Código de Ética para la Investigación emitido por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual, además, es importante señalar que se respeta el derecho de autor, conforme lo estipula el Decreto Legislativo N°822, a través del uso de las normas APA 7ma. edición y

cumpliendo con el sistema antiplagio (TURNITIN) exigido por esta casa de estudio.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

Triangulación de resultados

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Principio de progresividad.

1. *Resultado de, considera que la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, en todos los casos son de estricto cumplimiento en nuestro país.*

Entrevistado 1

La jurisprudencia emitida por nuestro Tribunal Constitucional, no en todos los casos son de obligatorio cumplimiento; por tanto, su contenido no es de aplicación estricta; solo las sentencias que contienen precedentes vinculantes, tienen fuerza imperativa a los jueces de inferior grado; empero, existen mecanismos jurisprudenciales para viabilizar el apartamiento de criterio en casos determinados, uno de ellos es el *distinguishing*.

Entrevistado 2

No, a pesar que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional tiene un peso significativo, hay casos en los que los jueces pueden distinguir situaciones particulares y justificar una decisión diferente a la del superior, entendiéndose así que la jurisprudencia no es una regla inflexible en todos los casos.

Entrevistado 3

En su mayoría, sí, pero existen situaciones en las que los jueces pueden cuestionar la interpretación del Tribunal Constitucional, si bien la jurisprudencia es una guía importante, pero no es infalible, y en algunos casos los tribunales inferiores pueden argumentar razones válidas para apartarse de ella, esto puede ser posible mediante técnicas como el *distinguishing*.

Entrevistado 4

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional no siempre es de obligatorio cumplimiento en todos los casos; solo las sentencias con precedentes vinculantes tienen fuerza imperativa para los jueces de inferior grado. Sin embargo, existen mecanismos jurisprudenciales como el *distinguishing*, que permiten apartarse de ciertos criterios en casos específicos.

Entrevistado 5

En teoría, sí, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional debería ser de estricto cumplimiento, sobre todo en los casos de las sentencias vinculantes. Sin embargo, en la práctica, pueden surgir discrepancias debido a la interpretación subjetiva de las normas. Los jueces pueden tener opiniones diferentes sobre la aplicación de la jurisprudencia en determinados casos.

Entrevistado 6

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en todos los casos, debería ser de obligatorio cumplimiento, ya que constituye la máxima interpretación de la Constitución, entendiéndose que la jurisprudencia emitida por el Tribunal, independientemente de si contienen precedentes vinculantes o no, deben ser acatadas de manera estricta.

Coincidencias

Los entrevistados en su mayoría señalan que la jurisprudencia emitida por el TC, no es de obligatorio cumplimiento en todos los casos; coincidiendo en que solo los precedentes vinculantes tienen un carácter imperativo, de igual

forma indican que los jueces pueden apartarse de estos criterios vinculantes, en casos específicos mediante técnicas como el *distinguishing*

Discrepancias

El entrevistado 6 discrepa con los demás entrevistados indicando que al ser el TC el sumo intérprete de nuestra carta magna, la jurisprudencia que emita, independientemente de que sean o no criterios vinculantes deben ser de estricto cumplimiento.

2. *Resultado de, conoce* cuál es el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional respecto al régimen laboral de los obreros municipales.

Entrevistado 1

Sí, el Tribunal Constitucional respecto a los obreros municipales ha reconocido que el artículo 37 de la Ley N°27972 regula que los obreros pertenecen al régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, reafirmar que esto no impide que este tipo de trabajadores puedan ser contratados mediante la contratación CAS.

Entrevistado 2

Si, el máximo intérprete de la constitución a través de su jurisprudencia ha establecido que los obreros municipales efectivamente se encuentran bajo el régimen de la actividad privada, pero esto no impide que puedan ser contratados mediante el CAS.

Entrevistado 3

El Tribunal Constitucional en relación al régimen de los obreros municipales ha señalado que, si bien en la Ley orgánica de municipales se determina que estos trabajadores se encuentran bajo el Decreto Legislativo 728, no existe un impedimento expreso que señale que no pueden ser contratados mediante el contrato de prestación de servicios.

Entrevistado 4

Por, supuesto el máximo intérprete de la constitución ha confirmado que estos trabajadores pertenecen al régimen de la actividad privada, sin embargo, también han señalado que ello no prohíbe que también pueden ser contratados mediante el CAS.

Entrevistado 5

Si bien el Tribunal Constitucional ha reconocido que los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada de acuerdo con la Ley N°27972, es importante destacar que esta clasificación no prohíbe la contratación de estos trabajadores mediante el régimen CAS.

Entrevistado 6

Si, el TC a través de sus últimos pronunciamientos ha confirmado que los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, pero a su vez han expresado la posibilidad de contratar a este tipo de trabajadores mediante el Contrato Administrativo de Servicios.

Coincidencias

Los entrevistados afirman conocer el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional, señalando este ha reconocido que la Ley N°27972 establece que el régimen de estos trabajadores es el de la actividad privada; sin embargo, esto no impide que estos trabajadores puedan ser contratados mediante el CAS.

Discrepancias

Los entrevistados no tienen discrepancias con respecto a este punto.

3. *Resultado de, considera que el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal Constitucional sobre el régimen laboral de los obreros municipales vulnera sus derechos laborales.*

Entrevistado 1

Sí, al no prohibir la contratación CAS de los obreros municipales; da carta abierta que, las distintas municipalidades contraten a este tipo de trabajadores bajo dicha modalidad, pese a no gozar todos los beneficios laborales que estos sí podrían obtener dentro del régimen de la actividad privada; esto no solo en el aspecto remunerativo (beneficios sociales); sino también, respecto a la estabilidad laboral que brinda el régimen de la actividad privada.

Entrevistado 2

Si, el TC mediante su reciente jurisprudencia referida al régimen laboral de los obreros municipales, vulnera los derechos laborales de estos trabajadores, debido que, al brindar la posibilidad de que sean contratados mediante el CAS, se les priva de ciertos derechos, como la estabilidad laboral y los beneficios sociales.

Entrevistado 3

Efectivamente, el criterio jurisprudencial emitido por el máximo intérprete de la constitución vulnera los derechos laborales de estos trabajadores, desde la perspectiva de los beneficios de los cuales se les estaría privando al no prohibir la contratación obreros municipales mediante el CAS.

Entrevistado 4

Al no prohibir expresamente la contratación CAS de los obreros municipales, se posibilita que las municipalidades opten por este tipo de contratación, teniendo como consecuencia que estos trabajadores no disfruten de todos los beneficios laborales que podrían obtener bajo el

régimen de la actividad privada, tanto en términos remunerativos como en estabilidad laboral.

Entrevistado 5

Por supuesto, el TC mediante su criterio jurisprudencial, de no prohibir expresamente que las municipalidades contraten a este tipo de trabajadores mediante el CAS, vulnera sus derechos laborales, tomando como ejemplo los beneficios sociales que dejarían de percibir en este régimen laboral.

Entrevistado 6

No considero que el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal Constitucional sobre el régimen laboral de los obreros municipales vulnere sus derechos laborales, entendiéndose que, tal como expresa el TC la legislación no impide que estos trabajadores sean contratados mediante el CAS, primando su derecho al trabajo.

Coincidencias

La mayoría de los entrevistados, afirman que, el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal Constitucional, permitiendo que los municipios contraten a obreros mediante el CAS, transgrede sus derechos como trabajadores; fundamentan dicha postura, indicando que, en el mencionado régimen se les priva de varios beneficios, como su permanencia en el trabajo que tendrían si fueran contratados a través del régimen 728.

Discrepancias por su parte el entrevistado 6 considera que la jurisprudencia emitida por el TC con respecto al régimen laboral del obrero municipal no vulnera sus derechos laborales, entendiéndose que este también es un régimen laboral amparado por la ley.

-
4. *Resultado de, conoce cuál es el alcance del principio de progresividad en nuestra legislación laboral.*

Entrevistado 1

Sí, mediante este principio, se garantiza que los derechos adquiridos por los trabajadores; es decir, una vez reconocido ciertos derechos, se brinda protección a lo ya adquirido, a fin de no desmejorar el nivel o retroceder las condiciones que el trabajador ya ha gozado.

Entrevistado 2

En efecto, a través de este principio, se procura resguardar los derechos adquiridos por los trabajadores, teniendo por finalidad establecer una protección para evitar que el trabajador experimente un descenso o retroceso en los beneficios laborales ya obtenidos.

Entrevistado 3

El principio de progresividad en la legislación laboral peruana implica que las normas deben evolucionar para mejorar los derechos de los trabajadores, entendiéndose que las reformas legislativas deben tender hacia la consolidación de condiciones más favorables, sin retroceder en los logros ya alcanzados.

Entrevistado 4

A través de este principio, se asegura la protección de los derechos alcanzados por los trabajadores, es decir, establece que una vez que se han reconocido ciertos derechos, se garantiza la preservación de esas condiciones, evitando cualquier retroceso en los beneficios que el trabajador ya ha obtenido.

Entrevistado 5

Si, por este principio se entiende que cualquier cambio normativo debe perseguir la mejora de las condiciones laborales, evitando cualquier regresión que pueda afectar negativamente los derechos que ya se le han reconocido a los trabajadores.

Entrevistado 6

El principio de progresividad en la legislación nacional hace referencia al desarrollo gradual de los derechos laborales, entendiéndose que las modificaciones normativas deben estar orientadas a la ampliación y fortalecimiento de las garantías laborales.

Coincidencias

Los entrevistados en su totalidad afirman conocer el alcance del principio de progresividad, indicando que este principio asegura el resguardo de los derechos ya adquiridos por los trabajadores; de igual forma señalan que las normas, deben estar orientadas a la consolidación de estos derechos, evitando un retroceso en los beneficios ya adquiridos.

Discrepancias los entrevistados no presentan discrepancias con respecto a este punto.

5. Resultado de, considera que el principio de progresividad puede influir en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales.

Entrevistado 1

Si, tomando en cuenta que, en múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema, como del Tribunal Constitucional se ha reconocido que el régimen laboral que le corresponde a los obreros municipales, es el perteneciente al de la actividad privada; en aplicación estricta de este principio, no podría aceptarse otra modalidad de contratación que no ofrezca los mismos derechos laborales que brinda el Decreto Legislativo N°728.

Entrevistado 2

Efectivamente, considerando los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema que ratifican que el régimen laboral regulado para los obreros municipales es el de la actividad privada, mediante este principio se entendería que cualquier otro tipo de contratación debe garantizar los mismos derechos laborales que trae consigo el mencionado régimen.

Entrevistado 3

La jurisprudencia nacional, ha reconocido que el régimen laboral de estos trabajadores, es el de la actividad privada, en consecuencia, si se pretende contratarlos mediante otro régimen, este debe cumplir con otorgar a estos trabajadores, beneficios laborales idénticos o superiores a los establecidos en el Decreto Legislativo N°728.

Entrevistado 4

Sí, el principio de progresividad puede tener influencia en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales, debido que este principio implica que una vez que se han reconocido ciertos derechos laborales, no debería permitirse un retroceso en las condiciones de trabajo. Por lo tanto, si pretender contratarlos bajo otro régimen laboral, este no debe menoscabar los derechos ya adquiridos.

Entrevistado 5

Siguiendo la línea jurisprudencial, el principio de progresividad si debería influir en el régimen laboral de los obreros municipales, debido a que este principio laboral impide la aceptación de cualquier modalidad contractual que no proporcione a estos trabajadores los mismos derechos contemplados en el régimen que naturalmente les correspondería que el de la actividad privada.

Entrevistado 6

No necesariamente, aunque el principio de progresividad es importante en el ámbito de los derechos laborales, la determinación del régimen laboral de los obreros municipales dependerá más de las normativas específicas y las leyes aplicables, es por ello, que, si bien el principio puede ser considerado, otros factores legales y contextuales también deben ser tomados en cuenta.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5, señalan que el principio de progresividad puede influir a la hora determinar el régimen de estos trabajadores; mencionando que la jurisprudencia nacional ha reconocido en diversas oportunidades que estos trabajadores deben ser contratados mediante el régimen laboral privado, por ende, y bajo este principio no se les debería contratar a través de otro régimen que no le proporcione los mismos beneficios que el Decreto Legislativo N° 728.

Discrepancias

Por su parte el entrevistado 6 indica que, si bien se puede considerar el principio de progresividad para la determinación del régimen laboral del obrero municipal, también deben tenerse en cuenta las leyes aplicables y el contexto en el que se encuentran.

6. Resultado de, conoce los alcances del principio de protección en nuestra legislación laboral.

Entrevistado 1

Sí, teniendo en cuenta que los trabajadores constituyen la parte más débil de la relación laboral, este principio se accionada buscando atenuar esta desigualdad, equilibrando a las partes ante una determinada situación.

Entrevistado 2

Por supuesto, este principio implica que el trabajador debe ser protegido de manera integral, buscando equilibrar la relación laboral para evitar abusos por parte del empleador y garantizar un ambiente de trabajo seguro y justo.

Entrevistado 3

Si, el principio de protección en la legislación laboral peruana busca resguardar los derechos e intereses de los trabajadores, debido a que estos son la parte más vulnerable en la relación laboral, asegurando condiciones justas y equitativas.

Entrevistado 4

Si, este principio tiene como finalidad promover la igualdad en la relación laboral, considerando que los trabajadores son la parte más vulnerable de esta relación, contrarrestando la desigualdad y generando un entorno más justo entre las partes.

Entrevistado 5

Sí, el principio de protección en la legislación laboral peruana abarca la defensa de los derechos de los trabajadores en diferentes aspectos, su propósito es garantizar un entorno laboral justo y equitativo, donde los trabajadores gocen de la debida protección de sus derechos.

Entrevistado 6

Sí, el principio de protección está diseñado para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores, abarcando aspectos como la estabilidad laboral, y condiciones de trabajo justas. Su objetivo es crear un equilibrio en la relación entre empleadores y trabajadores.

Coincidencias

Los entrevistados en su totalidad afirman conocer las implicancias del principio de protección en el derecho laboral; indican que el mencionado principio tiene por objeto resguardar los intereses y derechos del trabajador, al considerarlos la parte más vulnerable del vínculo laboral, buscando disminuir los tratos desiguales que existen.

Discrepancias

Los entrevistados no tienen discrepancias con respecto a este punto.

7. *Resultado de*, considera que el principio de protección puede influir significativamente en la no contratación CAS de los obreros municipales.

Entrevistado 1

Sí, teniendo en cuenta que, mediante la contratación CAS permitida por nuestro Tribunal Constitucional, se menoscaba o se establece al trabajador en una categoría inferior, a la que le pertenece naturalmente, en el régimen laboral de la actividad privada; en ese sentido, en estricta aplicación del principio de protección, no resulta viable que se viabilice una contratación que ocasione un menoscabo; en ese sentido, en aplicación del principio de protección, los operadores de justicia deberían reconocer la contratación dentro del régimen laboral de la actividad privada.

Entrevistado 2

Considero que la contratación CAS, al situar a los obreros municipales en un régimen laboral con menos beneficios, contraviene el principio de protección. En consecuencia, los encargados de administrar justicia, deberían considerar reconocer la contratación de estos trabajadores bajo el Decreto Legislativo N°728.

Entrevistado 3

Si, el principio de protección puede influir en la no contratación CAS de los obreros municipales, debido que, al contratar a estos trabajadores mediante el régimen laboral mencionado, se sitúa al trabajador en una posición inferior con respecto al régimen de la actividad privada.

Entrevistado 4

Efectivamente, en virtud de que la contratación CAS, disminuye notoriamente los beneficios laborales con respecto al régimen de la actividad privada; según este principio, no sería procedente permitir contratos que afecten negativamente al trabajador. Por ello, mediante este principio se debería validar la contratación dentro del régimen laboral de la actividad privada.

Entrevistado 5

Si, este principio puede influir en la no contratación de los obreros municipales mediante el CAS, teniendo en consideración que este es un régimen inferior al que naturalmente le correspondería bajo el Decreto Legislativo 728, si es que se analizan los beneficios sociales y la estabilidad laboral, aspectos que generan un perjuicio al trabajador, y que deberían ser tutelados mediante el principio de protección.

Entrevistado 6

Considero que no, debido que, la viabilidad de la contratación CAS, permitida por nuestro Tribunal Constitucional, se sustenta en la flexibilidad que ofrece para adaptarse a las necesidades específicas, sin limitar o menoscabar el derecho al trabajo de los obreros municipales.

Coincidencias

La mayoría de los entrevistados, destacan que, al contratar a los obreros municipales mediante el CAS, se les estaría asignando una categoría laboral inferior a la que deberían pertenecer, disminuyendo de forma significativa sus derechos laborales; coinciden también en que los encargados de administrar justicia deberían reconocer la contratación de estos obreros,

mediante el régimen privado, para garantizar un trato más equitativo y la debida protección de sus derechos

Discrepancias

El entrevistado 6 no considera que el principio de protección influya en la no contratación CAS de estos obreros, indicando que la viabilidad de este régimen se fundamenta en la flexibilidad que tiene para adaptarse a las necesidades específicas, sin menoscabar los derechos del trabajador.

Matriz de interpretación de resultados de la primera pregunta.

Resultado N° 1

INTERPRETACIÓN

La jurisprudencia que emite el Tribunal Constitucional, si bien es una guía importante, no siempre es de obligatorio cumplimiento, excepto que contenga precedentes vinculantes; sin embargo, los jueces pueden apartarse de estos criterios vinculantes en casos determinados a través de mecanismos jurisprudenciales como el *distinguishing*.

Matriz de interpretación de los resultados de la segunda pregunta.

Resultado N° 2

INTERPRETACIÓN

El TC ha indicado que estos trabajadores pertenecen al régimen de la actividad privada tal como se indica en la Ley 277972, específicamente en el art. 37; sin embargo, también afirma que ello no impide que estos trabajadores sean contratados mediante el CAS.

Matriz de interpretación de los resultados de la tercera pregunta.

Resultado N°3

INTERPRETACIÓN

La jurisprudencia emitida por el TC con respecto, al régimen de estos trabajadores vulnera sus derechos como trabajadores, pues de esta forma, se posibilita que las municipalidades los puedan contratar mediante el CAS, régimen donde no gozan de los beneficios laborales, que les correspondería, de encontrarse en el régimen señalado por ley, tales como la estabilidad laboral y beneficios propios de ese régimen.

Matriz de interpretación de los resultados de la cuarta pregunta.

Resultado N° 4

INTERPRETACIÓN

El principio de progresividad en nuestra legislación laboral, implica garantizar los derechos que han adquirido los trabajadores, es decir, se busca proteger los derechos que ya han sido reconocidos, evitando un retroceso en los beneficios que el trabajador ya ha obtenido.

Matriz de interpretación de los resultados de la quinta pregunta.

Resultado N° 5

INTERPRETACIÓN

El principio de progresividad, puede influir a la hora de determinar el régimen laboral de estos trabajadores, dado que, en aplicación de este principio, no se puede aceptar la contratación de estos trabajadores mediante un régimen que no les ofrezca beneficios laborales similares o superiores a los que ya han adquirido a través del Decreto Legislativo 728.

Matriz de interpretación de los resultados de la sexta pregunta.

Resultado N° 6

INTERPRETACIÓN

El principio de protección implica la defensa de los derechos del trabajador, considerando que representan el eslabón más vulnerable de la relación de trabajo, este principio busca protegerlos de manera integral, asegurando condiciones justas y equitativas, y la debida protección a los derechos del trabajador.

Matriz de interpretación de los resultados de la séptima pregunta.

Resultado N° 7

INTERPRETACIÓN

El principio de protección puede influir en la no contratación CAS de los obreros municipales, debido que, al contratar a estos trabajadores mediante el mencionado régimen, se disminuye notoriamente sus beneficios laborales, en comparación al régimen laboral privado que les correspondería naturalmente, por ello y en aplicación de este principio no es posible viabilizar una contratación que menoscabe los derechos laborales del trabajador.

VI. DISCUSIÓN

6.1 Discusión de los resultados

Respecto a la interpretación del primer resultado, que menciona si el criterio jurisprudencial emitida por el TC, no en todos los casos son de estricto cumplimiento en nuestro país; pues la obligatoriedad de su contenido depende de la fuerza vinculante que se establece en su propio contenido; por esta razón, en los casos de la determinación del régimen laboral del obrero municipal, no se debe seguir la línea establecida por el Tribunal Constitucional, pues como menciona Palacios (2022) la contratación CAS de estos trabajadores municipales, trasgrede el principio de igualdad, pues la constitucionalidad del CAS establecida por el TC, brinda un trato diferenciado a los obreros municipales.

Respecto a la interpretación del segundo resultado, debemos advertir que en la actualidad existe abundante jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional en temas laborales; específicamente sobre los obreros municipales, se ha emitido pronunciamientos que han optimizado y protegido los derechos obtenidos; sin embargo, dentro del análisis de la constitucional de la contratación CAS para los obreros municipales, su contenido ha causado controversia respecto al régimen laboral que gozan dichos trabajadores, debido a que el reconocimiento de dicha contratación para este tipo de trabajadores, puede causar menoscabo o disminución a los derechos que gozarían realmente dentro del régimen laboral privado D.L. N° 728; lo cual es corroborado por Hanco & Alarcón (2022) al mencionar que el contratar a estos trabajadores mediante el D.L. N°1057 vulnera los derechos constitucionales de orden laboral.

Respecto a la interpretación del tercer resultado, se advierte que jurisprudencialmente las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional respecto a los obreros municipales, ha permitido a grandes rasgos que dentro de las Municipalidades se permita la contratación de obreros en distintos regímenes, lo que ha causado incertidumbre jurídica en la constitucionalidad de la contratación, ocasionando la incoación de procesos

judiciales, por la diferencia que existe entre ambas respecto a los beneficios laborales. Por ello, como menciona Oliva (2021) la contratación de estos trabajadores municipales mediante el CAS evidencia un fraude laboral, basado en el principio de la primacía de la realidad, ya que se evidencian los componentes fundamentales del vínculo laboral.

Respecto a la interpretación del cuarto resultado, se advierte que el principio de progresividad en nuestra legislación laboral, implica garantizar los derechos que han adquirido los trabajadores; es decir, se busca proteger los derechos que ya han sido reconocidos, evitando un retroceso en los beneficios que el trabajador ya ha obtenido, por ello se entiende que los derechos resultan progresivos en nuestra legislación, con esto se pretende salvaguardar y optimizar los derechos de los trabajadores; por ello, como menciona Jaramillo y Parra (2022) se debe evitar el retroceso de los derechos laborales, que implica la irrenunciabilidad de los mismos, a fin de evitar disminuir los derechos laborales, garantizar la satisfacción de los derechos.

Respecto a la interpretación del quinto resultado, se desprende que el principio laboral de progresividad puede ser un elemento determinante al analizar el régimen laboral del obrero municipal; bajo este principio, el análisis jurisdiccional, tendría que realizarse desde la óptica de los derechos adquiridos, en su determinación implicaría reconocer que la contratación bajo el Decreto Legislativo N°728 permite gozar de mejores beneficios laborales a los obreros; el cual sigue estricta observancia a la Ley Orgánica de Municipalidades; pues como menciona Cherrez (2021) los trabajadores no tienen la posibilidad de renunciar a sus derechos, se le debe dar protección a sus necesidades básicas, a fin de no tener condiciones inferiores a las que le corresponde.

Respecto a la interpretación del sexto resultado, podemos indicar que el principio de protección que gozan los trabajadores, permite que los trabajadores salvaguarden sus derechos con suficiencia, ante la desventaja que estos tienen con el empleador; para ello, como menciona Castillo (2019) los obreros en salvaguarda de sus derechos deben participar en sindicatos

a fin de que gestionen sus propias herramientas para exigir y garantizar el respeto de sus derechos laborales.

Respecto a la interpretación del séptimo resultado, se infiere que el principio de protección en el derecho laboral tiene repercusiones directas en la contratación CAS y en los criterios jurisprudenciales que se emitan al respecto; pues mediante su aplicación en la vía jurisdiccional, se ocasionaría la invalidez de dicha contratación, procediéndose a reconocerlos dentro del régimen laboral privado; hecho guarda relación con la postura de Neyra (2022) al estar de acuerdo que la condición contractual de estos trabajadores se sujeta a la actividad privada, ignorar ello, sería desconocer la protección que le brinda el derecho laboral.

VII. CONCLUSIÓN

La investigación cuenta con un enfoque cualitativo, en el cual se buscó explicar la incidencia de la jurisprudencia del TC en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales; esta nos deja como conclusión que, si bien las sentencias que emite este órgano constitucional, deberían ser de observancia obligatoria por los órganos inferiores; en la práctica judicial, solo los precedentes vinculantes son de obligatorio cumplimiento para los jueces; en ese sentido, en el momento de determinar el régimen laboral del obrero municipal, las decisiones jurisprudenciales de carácter vinculante emitidos sobre la constitucionalidad de la contratación CAS, tiene incidencia en el régimen laboral privado que gozan esta categoría de trabajadores.

Por otro lado, se llegó a la conclusión que, en el derecho laboral el principio de progresividad, es de estricta observancia para los operadores judiciales; en ese sentido, en relación a la determinación del régimen de los obreros municipales, no se podría amparar contrataciones que recorten beneficios laborales a los trabajadores, es por ello, que mediante una motivación cualificada, los operadores de justicia podrían aparte del criterio jurisprudencial que implique una evidente transgresión o limitación a los derechos del trabajador, ello debido a su progresividad; consecuentemente el régimen laboral idóneo para estos trabajadores es solo el que reconoce la Ley N° 27972.

Finalmente, se arribó a la conclusión que el principio de protección garantiza el resguardo constitucional de los derechos laborales que corresponden a estos trabajadores, con ello en la vía judicial, los operadores de justicia deberían observar estrictamente su contenido constitucional a fin de no amparar o permitir contrataciones fraudulentas que menoscaben los derechos laborales; en ese sentido, en caso de existir causas en donde se ponga en juicio la legitimidad del CAS a los obreros municipales, los operadores de justicia deberían declarar su invalidez.

VIII. RECOMENDACIONES

En este punto de la investigación, se recomienda a las autoridades municipales, evitar contrataciones a sus obreros municipales que ocasionen limitaciones a sus derechos laborales; y, consecuentemente, genere la incoación de procesos judiciales de forma innecesaria, en donde se ponga en controversia la invalidez del régimen CAS, ocasionando gastos judiciales excesivos para esta entidad; así también, se recomienda que los operadores de justicia realicen una motivación suficiente que permita declarar no solo la invalidez de la contratación CAS, sino también, permita apártese de los criterios jurisprudenciales que limiten los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, se recomienda a los operadores de justicia, que, durante el conocimiento, tramitación y conclusión del proceso, observen debidamente el principio de progresividad, a fin de no limitar los beneficios laborales ya reconocidos; en el contexto de los obreros municipales, los operadores deben apoyarse en dicho principio para cuestionar e invalidar los contratos CAS de los obreros, y reconocer su régimen laboral determinado por ley para este tipo de trabajadores.

Finalmente, se recomienda que tanto las autoridades municipales como los operadores de justicia, observen debidamente el principio de protección para la contratación de obrero municipales, el cual correspondía hacerlo bajo el Derecho Legislativo N°728; y en caso de ello no ser así, los operadores de justicia mediante el principio de protección, debe buscar lo más beneficioso para los trabajadores; que en el caso concreto, sería gozar todos los derechos que consagra el régimen de la actividad privada.

BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz, C., & Prieto, P. (2021). *Análisis crítico del régimen jurídico del prestador de servicios a honorarios en la administración del Estado*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180782>
- Aliaga, C. (2013). *La remuneración mínima vital y demás derechos laborales constitucionales como límites materiales del contrato - ley*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4507>
- Alvarez, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima, 1(1), 1-3.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Justificaci%C3%B3n%20pr%C3%A1ctica%20Implica%20>
- Arellano, P., & Benfeld, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección del trabajador y su influencia en el alcance sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 6(2), 2-24. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>
- Bósquez, J. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la legislación ecuatoriana*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6930>

- Bueno, R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*, 1(27), 67-75.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>
- Calero, F. (2019). *La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles profesionales en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna*. Universidad Técnica Católica de Loja.
<https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/23973>
- Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*. Pontifica Universidad Católica del Perú.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36878.pdf>
- Castillo, A. (2019). *Vulneración de los derechos laborales a los miembros del sindicato de obreros municipales de Loja*; en el GAD Municipal. Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/21690/1/Ana%20BeI%C3%A9n%20Castillo%20Quizhpe.pdf>
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_c9d8de7a890a14259a6593ca4e76c1ea
- Chanamé, R. (2022). *Diccionario Jurídico Moderno*. Instituto Pacífico S.A. .
- Cherrez, N. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*. Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843>

- Cornejo, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho y Sociedad*, 1(37), 138-150. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>
- Cornelio, O. (2022). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020*. UNiversidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3738>
- Durán, L. (2021). El enfoque interpretativo: Una nueva manera de ver la contabilidad. *Actualidad Contable Faces*, 24(42), 95-112. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2021.42.03>
- Espriella, R., & Gómez, C. (2020). Metodología de investigación y lectura crítica. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127-133. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>
- Gómez, F. (2016). *El contrato de trabajo*. Adrus D&L Editores.
- Guzman, M. (2020). *Criterios objetivos para identificar como obrero o empleado a un trabajador municipal en el régimen laboral y el principio de igualdad y no discriminación*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26121/Guzman%20Cortijo%2c%20Mary%20Alejandra.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Hanco, F., & Alarcon, R. (2022). *Análisis constitucional de la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 en la contratación de personal obrero de la Municipalidad Provincial de Arequipa - periodo 2014 - 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/15938>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, *II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral* (Corte Suprema de Justicia de la República 08 de mayo de 2014). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd/II+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-A%C3%B1o+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd>

Instituto Hegel. (27 de setiembre de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel. Obtenido de Jurisprudencia*. Definición, aplicación y funciones: <https://hegel.edu.pe/blog/jurisprudencia-en-peru-definicion-aplicacion-y-funciones/>

Jaramillo, E., & Parra, V. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia*. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/9182>

Lapiz, A., & Vladerrama, L. (2021). *Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el periodo 2019*. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5040?show=full>

Mancilla, R. (2015). El principio de progresividad en el ordenamiento constitucional mexicano. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(33), 81-103. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/6098/8039>

Montenegro, N. (11 de marzo de 2022). *¿Cuál es el régimen laboral aplicable a los obreros municipales? Tribunal Constitucional vs. Corte Suprema*. LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-obreros-municipales-tribunal-constitucional-vs-corte-suprema/#:~:text=El%C3%A9gimen%20laboral%20de%20los%20obreros%20municipales%20es%20exclusivamente%20el,precaria%20con%20trataci%C3%B3n%20administrativa%20de%20servi>

- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221 - 227.
https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Muñoz, A. (2010). El principio de progresividad en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(11), 93 - 109.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640266004>
- Neyra, R. (2022). *El régimen laboral de los obreros municipales y los Contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Huanta año 2011*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/690>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Oliva, M. (2021). *El fraude laboral en la contratación de obreros en la municipalidad provincial de contralmirante villar*. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2392>
- Pacheco, L. (2012). Elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de derecho*, 13(1), 29-54. <https://hdl.handle.net/11042/2663>
- Palacios, D. (2022). *La tutela laboral frente al despido: El régimen de los obreros municipales*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/7571>
- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la Administración Pública. *Revista Derecho Público Económico*, 1(1), 129-145.
<https://doi.org/10.18259/dpe.2021008>

Poyanco, R. (2018). Derechos sociales y políticas públicas: El principio de progresividad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 1(1), 327-347.

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3303138>

Proceso de inconstitucionalidad, *Expediente N° 00002-2010-PI/TC* (Tribunal Constitucional 31 de agosto de 2010). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC.-00002-2010-AI-Cas-constitucional-LP.pdf?_gl=1*1y37qwe*_ga*MTg0OTE1NzMzMS4xNjg3NjU4NzA3*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5ODQ0NTYyMS4xMzEuMS4xNjk4NDQ2NzMwLjYwLjAuMA..

Ramírez, D. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latin american legal studies*, 10(1), 163-225. <http://dx.doi.org/10.15691/0719-9112vol10n1a4>

Reconocimiento del vínculo laboral y otros, *Casación Laboral N°321-2017* (Corre Suprema de Justicia de la República 07 de noviembre de 2017). <https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/resultado.xhtml#no-back-button>

Rios, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios - CAS*. Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4412>

Rojas, Y. (2021). *Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017 - 2018*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2262/Rojas%20Rojas%20Yoselith%20Sareli.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salinas, P., & Cárdenas, M. (2008). Métodos de investigación social. *Ediciones Universidad Católica del Norte*, 1(1), 1 -14. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55369.pdf>

Sanmartin, F. (2017). *Régimen Jurídico del personal laboral en la Administración Pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo*. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. <http://hdl.handle.net/10433/5385>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, *Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco* (Corte Suprema de Justicia de la República 29 de setiembre de 2016). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/01/Casacion-Laboral-7945-2014-CUSCO-Precedente-obligatorio-sobre-regimen-laboral-de-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada-y-no-el-CAS.pdf?_gl=1*6vxk29*_ga*MTg0OTE1NzMzMS4xNjg3NjU4NzA3*_ga_CQZX6G

Sentencia del Tribunal Constitucional, *Expediente N° 00002-2010-PI/TC* (Tribunal Constitucional 07 de setiembre de 2010). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional, *Expediente N° 03531-2015-PA/TC* (Tribunal Constitucional 14 de julio de 2020). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC-3531-2015-AA-obrero-municipal-cas-LP.pdf?_gl=1*eceh3e*_ga*MTg0OTE1NzMzMS4xNjg3NjU4NzA3*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5ODQ0NTYyMS4xMzEuMS4xNjk4NDQ2NzMwLjYwLjAuMA..

Summers, R. (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *Ensayos y artículos de investigación*, 3(1), 32 - 35. <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.695>

Toledo, O. (2011). El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. *Derecho y Cambio social*, 8(23), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5500749>

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional, *Expediente N.° 01683-2008-PA/TC* (Pleno del Tribunal Constitucional 30 de abril de 2010). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01683-2008-AA.html>

- Vargas, P. (2015). *Contratación de obreros en regimenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/822>
- Vegas, E. (2022). *El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Huanta 2021*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/690/NEYRA%20SIN%20CHITULLO%2c%20ROY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios. *Vox Juris*, 171-201. <https://biblat.unam.mx/es/revista/vox-juris-lima/articulo/la-regla-de-derecho-debe-prevalecer-sobre-el-principio-juridico-laboral-analisis-del-contrato-administrativo-de-servicios>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización cualitativa

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y su incidencia en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales.	¿De qué manera la jurisprudencia del Tribunal Constitucional incide en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales?	Objetivo general. Explicar la incidencia de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales.	Categorías Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Determinación del régimen laboral de los obreros municipales.	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básica Diseño: Interpretativo – basado en la teoría fundamentada. Población: 4 asistentes jurisdiccional, 1 secretario de Sala Superior y 1 relator de Sala Superior; todo ellos pertenecientes a la Sala Civil Descentralizada Permanente de Chíncha. Instrumentos de recolección de datos: Guía de entrevista y Guía de análisis jurisprudencial. Técnicas de recolección de datos: Entrevista y análisis jurisprudencial.
	P.E.1. ¿De qué manera el principio de progresividad incide en la determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales? P.E.2 ¿De qué manera el principio de protección incide en la no permisibilidad de la contratación CAS de los obreros municipales?	Objetivos específicos. O.E.1. Determinar la incidencia del principio de progresividad en la determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales. O.E.2. Dar a conocer la incidencia del principio de protección en la no permisibilidad de la contratación CAS de los obreros municipales.	Subcategorías Principio de progresividad. Principio de protección. Determinación del régimen laboral privado de los obreros municipales. No permisibilidad de la CAS de los obreros municipales.	

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y su incidencia en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales.

Nombres y apellidos:

Profesión o cargo:

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al régimen laboral de los obreros municipales, y los criterios jurisprudenciales emitidos sobre dicho régimen laboral; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

1. Desde su perspectiva: ¿Considera que la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, en todos los casos son de estricto cumplimiento en nuestro país?
2. Desde su conocimiento: ¿Conoce cuál es el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional respecto al régimen laboral de los obreros municipales?
3. Desde su experiencia: ¿Considera que el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal Constitucional sobre el régimen laboral de los obreros municipales vulnera sus derechos laborales?
4. Desde su visión: ¿Conoce cuál es el alcance del principio de progresividad en nuestra legislación laboral?
5. Desde su perspectiva: ¿Considera que el principio de progresividad puede influir en la determinación del régimen laboral de los obreros municipales?
6. Desde su conocimiento: ¿Conoce los alcances del principio de protección en nuestra legislación laboral?
7. Desde su experiencia: ¿Considera que el principio de protección puede influir significativamente en la no contratación CAS de los obreros municipales?

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres: Luis Jacobo Jacobo

1.2 Cargo o Institución donde labora: Poder Judicial

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autor de instrumento: Leslie Jahayra Hualpa Puppi

1.5 Universidad del entrevistador: Universidad Autónoma de Ica

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

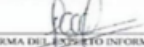
☒

- El instrumento no cumple los requisitos para su aplicación.

☐

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 34.780.770-0
 LUIS JACOBO JACOBO
 JELSON
 BUENA VISTA VALDES FORMACIÓN
 COLLE INGENIERO DE JUSTICIA DE ICA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Rubén Melitón Miraya Gutiérrez
 1.2 Cargo o Institución donde labora: Magister
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autor de instrumento: Leslie Jahayra Hualpa Puppi
 1.5 Universidad del entrevistador: Universidad Autónoma de Ica

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTO DE VALIDACION														
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. ☒
- El instrumento no cumple los requisitos para su aplicación. ☐

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

RUBÉN MELITÓN MIRAYA GUTIÉRREZ
 DNI: 07013501 No. Telef: 980799815

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Alejandro José Paucar Félix
 1.2 Cargo o Institución donde labora: Doctor en Derecho
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autor de instrumento: Leslie Jahayra Hualpa Puppi
 1.5 Universidad del entrevistador: Universidad Autónoma de Ica

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. ☒
- El instrumento no cumple los requisitos para su aplicación. ☐

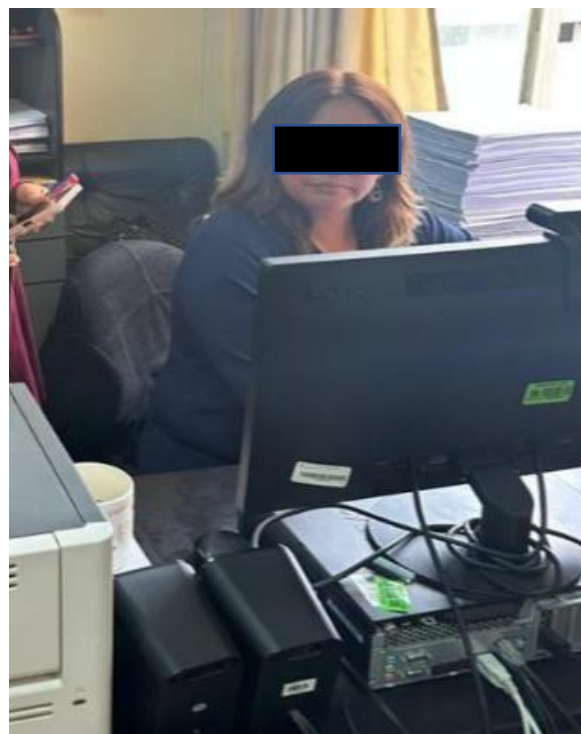
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

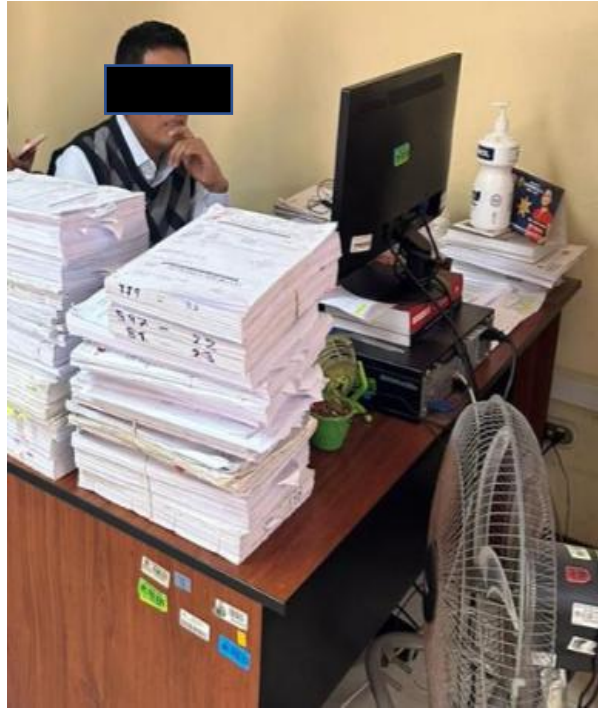
95 %


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 7461 1944 15 74 74

Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Anexo 5: Evidencias fotográficas





Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
12. HUALPA PUPPI LESLIE JAHAYRA (2) .docx	HUALPA
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
13485 Words	81759 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
72 Pages	1.7MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 3:17 PM GMT-5	Sep 9, 2024 3:18 PM GMT-5
● 7% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos. • 7% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 5% Base de datos de trabajos entregados • 0% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref ● Excluir del Reporte de Similitud • Material bibliográfico • Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	

● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe	3%
	Internet	
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe	2%
	Internet	
3	Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-20	<1%
	Submitted works	
4	dspace.utpl.edu.ec	<1%
	Internet	
5	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Internet	
6	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Internet	
7	dspace.unl.edu.ec	<1%
	Internet	
8	repositorio.continental.edu.pe	<1%
	Internet	

9	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2023-05-18	<1%
	Submitted works	
10	Universidad Peruana Los Andes on 2021-07-01	<1%
	Submitted works	
11	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-06-10	<1%
	Submitted works	
12	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-06-30	<1%
	Submitted works	
13	Universidad Privada del Norte on 2023-09-25	<1%
	Submitted works	
14	repositorio.uchile.cl	<1%
	Internet	
15	Universidad Católica de Santa María on 2016-09-13	<1%
	Submitted works	