



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

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

TÍTULO DE LA TESIS

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS
LABORALES DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS, 2018-2019**

Autor: Bach. Lucy Giovanna Iberico Zumaeta

Asesor: Mg. Bernave Rabanal Oyarce

Registro: (183)

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A mis padres, por el apoyo incondicional; a mi hijo, por ser el impulso necesario para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, por los conocimientos inculcados a lo largo de la carrera; a mis compañeros, por habernos apoyado en los momentos difíciles y a todas aquellas personas que siempre me apoyaron en la realización de mis sueños.

AUTORIDADES DE LA UNTRM

DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de investigación

DR. BARTON GERVASI SALAMI LUNA

Decano

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS

Mg. Bernave Rabanal Oyarce, identificado con DNI. N° 43824537, docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas, en mi condición de asesor de la Bachiller Lucy Giovanna Iberico Zumaeta, declaro haber revisado la integridad del contenido de la tesis titulada: **“Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”**, del cual doy el VISTO BUENO para que sea sometida a la revisión del Jurado Evaluador, comprometiéndome a supervisar el levantamiento de observaciones de presentarse para su posterior sustentación y aprobación.

POR LO TANTO

Firmo la presente para mayor constancia

Chachapoyas, 5 de setiembre de 2020

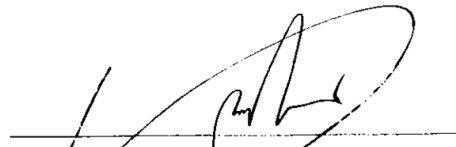


Mg. Bernave Rabanal Oyarce


Docente UNTRM

JURADO EVALUADOR


El jurado evaluador de la tesis, ha sido designado mediante Resolución de Decanato N° 302-2019-UNTRM/FADCIP, de fecha 02 de diciembre de 2019, en la cual de acuerdo al Reglamento General Para el Otorgamiento del Grado Académico de Bachiller, Maestro o Doctor y Título Profesional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; está conformado por:



Mg. Germán Auris Evangelista
Presidente



Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres
Secretario



Mg. Segundo Roberto Vásquez Bravo
Vocal

ÍNDICE

Ítem	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	08
2.1. Objetivo.....	08
2.2. Enfoque de la investigación.....	08
2.3. Diseño de investigación.....	08
2.3.1. Diseño no experimental.....	08
2.3.2. Diseño transeccional correlacional.....	09
2.3.3. Diseño transeccional descriptivo.....	09
2.4. Población y muestra.....	10
2.4.1. Población.....	10
2.4.2. Muestra.....	10
2.5. Variables de estudio.....	10
2.5.1. Variable Dependiente.....	10
2.5.2. Variable independiente.....	10
2.6. Fuentes de información.....	10
2.7. Métodos.....	11
2.7.1. Descriptivo.....	11
2.7.2. Deductivo.....	11
2.7.3. Analítico.....	12
2.7.4. Explicativo.....	12
2.7.5. Interpretativo.....	12
III. RESULTADOS.....	13
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS.....	40

INDICE DE TABLAS

Ítem	Página
VII. TABLAS DE ENCUESTAS	14
Tabla N° 01: Datos de la encuesta aplicada.....	15
Tabla N° 02: Datos de la encuesta aplicada.....	16
Tabla N° 03: Datos de la encuesta aplicada.....	17
Tabla N° 04: Datos de la encuesta aplicada.....	18
Tabla N° 05: Datos de la encuesta aplicada.....	19
Tabla N° 06: Datos de la encuesta aplicada.....	20
Tabla N° 07: Datos de la encuesta aplicada.....	21
Tabla N° 08: Datos de la encuesta aplicada.....	22
Tabla N° 09: Datos de la encuesta aplicada.....	23
Tabla N° 10: Datos de la encuesta aplicada.....	24
Tabla N° 11: Datos de la encuesta aplicada.....	25
Tabla N° 12: Datos de la encuesta aplicada.....	26
Tabla N° 13: Datos de la encuesta aplicada.....	27
Tabla N° 14: Datos de la encuesta aplicada.....	28
Tabla N° 15: Datos de la encuesta aplicada.....	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orienta a demostrar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019, debido a que vienen siendo contratados bajo el régimen laboral CAS, por lo tanto, no se les está reconociendo sus derechos laborales.

Para ello, se ha tomado en cuenta la Ley N° 27975, Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. De esta forma se está vulnerando los derechos laborales de los obreros.

En cuanto al diseño de investigación es de tipo transversal porque los datos han sido obtenidos del ámbito de estudio tomando como referencia los años 2018-2019, el alcance de la investigación es descriptivo, se identificaron al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, cuya muestra asciende a 20 trabajadores.

En cuanto al instrumento, se ha aplicado la encuesta, mediante la cual se ha logrado determinar que los aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos tenemos el tiempo que tienen trabajando, el tipo de contrato que firman, y el régimen al cual pertenecen.

Palabras clave: Desnaturalización de contrato, obrero municipal, régimen laboral, personal de serenazgo, contrato laboral.

ABSTRACT

This research work is aimed at demonstrating the denaturalization of labor contracts of serenazgo personnel of the Provincial Municipality of Chachapoyas in the 2018-2019 period, due to the fact that they have been hired under the CAS labor regime, therefore, they are not you are recognizing your labor rights.

For this, Law No. 27975, Organic Law of Municipalities, has been taken into account, which in its article 37 establishes that the workers who render their services to the municipalities are public servants subject to the labor regime of private activity, recognizing their rights and benefits inherent to such a regimen. In this way, the labor rights of workers are being violated. Regarding the research design, it is cross-sectional because the data have been obtained from the study field taking as reference the years 2018-2019, the scope of the research is descriptive, the serenazgo staff of the Provincial Municipality of Chachapoyas were identified, whose sample amounts to 20 workers.

Regarding the instrument, the survey has been applied, through which it has been possible to determine that the contractual aspects that show the denaturalization of the contracts have the time they have worked, the type of contract they sign, and the regime to which they belong.

Key words: Denaturation of contract, municipal worker, labor regime, serenazgo staff, labor contract.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se estudió la desnaturalización de los contratos laborales de los serenos municipales del Concejo edil de la provincia de Chachapoyas, durante los años 2018-2019”, trabajo que nos acercará a una visión general de la problemática que existe con mucha frecuencia en las entidades públicas a nivel nacional; puntualmente en la Municipalidad de Chachapoyas, en donde todavía se sigue contratando al personal de serenazgo en un régimen contractual de CAS o lo que es peor mediante contratos de locación de servicios, vulnerando abiertamente la Ley Orgánica de Municipalidades, consecuentemente dichos trabajadores no gozan de los mismo derechos que los demás; es decir, sus derechos laborales son bastante limitados y en comparación con los derechos que les debería corresponder de acuerdo al Decreto Legislativo 728.

A nivel internacional, ha quedado establecido que los derechos laborales al ser fundamentales, no pueden ser pasibles de transgresión o violación bajo ninguna forma contractual, caso contrario sería nulo de pleno derecho. De la misma manera, el trabajador al prestar su fuerza física para el empleador, bajo subordinación y con una remuneración, es parte principal de la relación laboral.

A nivel nacional, se puede decir que el Estado tiene la obligación de proteger a sus ciudadanos, dentro de los cuales están los trabajadores, por ende, debe establecer mecanismos de protección, puesto que el trabajador es la parte débil de la relación laboral. Al respecto, Requejo (2013) afirma que actualmente existe mucha informalidad laboral en todos los ámbitos de trabajo, y que en la realidad se ha visto que, para ocultar una verdadera relación laboral, los empleadores simulan otro tipo de formas contractuales.

El objetivo del presente trabajo fue señalar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2018-2019; por lo que a través de la aplicación de los instrumentos respectivos y el análisis normativo referente a la materia se pudo evidenciar que los contratos realizados entre la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2018-2019, y el personal sereno se ha desnaturalizado.

Así mismo, analizando el régimen de los obreros municipales, establecidos en la LOM, Ley N° 27972, se debe tener presente que todo trabajador que tenga condición de obrero, le correspondería celebrar contrato con la entidad municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, y su TUO, D.S. 003-97-TR.

Nuestra Constitución Política actual legisla lo concerniente a la relación contractual entre empleador y trabajador, razón por lo que se puede hablar de una constitucionalización de los derechos laborales fundamentales, tales como el derecho al trabajo, protección contra el despido arbitrario, beneficios sociales, jornada laboral, irrenunciabilidad de derechos, descansos laborales, entre otros; y todos aquellos derechos que de estos se derivan, todos ellos protegidos desde la norma con mayor jerarquía normativa. Por lo tanto, cualquier menoscabo o vulneración a los derechos laborales, estaría transgrediendo la Constitución Política del Perú, tal como se da en el caso de los obreros municipales de la provincia de Chachapoyas, Amazonas, que son contratados bajo regímenes que no les corresponde, por lo que se estaría quebrantando no solamente la propia Ley, sino además lo establecido en la Constitución Política.

El término “Desnaturalización” implica la vulneración o transgresión de normas de obligatorio cumplimiento, como son las normas de carácter laboral, que casi en su totalidad son imperativas, por esta razón el término desnaturalización es muy utilizado en el ámbito laboral (Neves, 2009).

De lo mencionado anteriormente, se puede deducir que el término “Desnaturalización” es muy utilizado dentro del contexto de trabajo y los conflictos laborales, no solamente administrativos sino judiciales, debido a que si se logra configurar la desnaturalización de una relación laboral, corresponderá declarar la nulidad de los actos simulados para dar prevalencia a los verdaderos actos, teniendo siempre presente el principio de primacía de realidad, carácter irrenunciable de derechos laborales, carácter protector o tuitivo al trabajador; entre otros.

La simulación y fraude a la ley, son términos que se relacionan regularmente a la desnaturalización en el derecho laboral (Arce, 2008), dichas categorías jurídicas están referidas a la transgresión de normas laborales que son de obligatorio cumplimiento. Por eso, cuando se hace alusión al término

“Desnaturalización” en el derecho laboral, es semejante a hablar de nulidad o invalidez en el derecho civil (Rubio, 1989), con la única divergencia que mientras en el derecho de laboral las normas son de obligatorio cumplimiento al tener carácter de imperativas; no sucede lo mismo en el derecho civil, puesto que son escasas las normas de carácter imperativo.

La simulación relativa, más conocida como desnaturalización contractual en el ámbito laboral tiene como consecuencia la reposición laboral a plazo indeterminado, en base al principio de primacía de realidad, pero también cuando se comete fraude a la ley, se está incurriendo en desnaturalización contractual (Toyama, 2012).

Al respecto, Beltrán (2013) en su trabajo de tesis con mención en gestión empresarial para optar el grado de magister en Derecho de la Empresa en la PUCP, y cuya investigación lleva por título Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de contratación de Personal en el Estado, en la cual nos refiere que a pesar que el Estado es el principal responsable de velar por el cumplimiento y respeto de los derechos laborales, es el mismo Estado quien vulnera las normas laborales, celebrando contratos de locación de servicios (SNP) con trabajadores cuya labor es de carácter permanente y bajo supervisión directa del empleador, lo que evidencia que en la realidad de los hechos correspondería suscribir contratos laborales, mas no contratos bajo la modalidad de locación de servicios, puesto que estos contratos son de naturaleza civil; sin embargo, el empleador lo suscribe para evitar los costos labores, generando con este accionar que no se reconozca los derechos laborales de los trabajadores. En estos casos, al iniciarse una acción judicial correspondería la reposición laboral del trabajador según cada caso concreto, pues tendría que demostrarse la desnaturalización contractual.

Blancas (2007) nos menciona que el propósito de los derechos laborales es equiparar a través de normas y dispositivos legales, la diferencia que existe dentro de la relación contractual entre el empleador y el trabajador, pues, como se sabe, el empleador por la capacidad directriz que tiene sobre el trabajador, se encuentra en mayor ventaja dentro la relación contractual, razón por la cual, para equiparar esa asimetría de poder es que existen las normas laborales de carácter imperativo, para hacer frente a todo acto arbitrario e irregular que desconozca o signifique algún

detrimento para el trabajador, eso incluye los actos voluntarios del propio trabajador que signifique la disminución o condiciones menos favorables, así como la renuncia a sus derechos laborales.

Los principios de manera general son guías o premisas cuya función no solamente se basa en la información sino además sirven como interpretación ante un vacío o laguna normativa, su aplicación puede darse en la vía penal, civil, laboral, etc. Entonces, cuando hacemos referencia particularmente a los principios laborales nos estamos refiriendo a aquellas premisas que sirven de apoyo e interpretación para la solución de conflictos entre empleador y trabajador, de manera tal que sirve de ayuda para una adecuada utilización de la normativa (Neves, 2009).

Cabe precisar que, nuestra Constitución Política de 1993 establece dos regímenes dentro del campo laboral, los cuales son muy diferenciados, dichos regímenes son del sector público y del sector privado; en cuanto al primero, está comprendido en los artículos 39°, 40°, 41° y 42°, regulado en el capítulo IV, cuya denominación es “de la función pública”; en cuanto al segundo, está comprendido en los artículos 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°, del Capítulo II de su Título I.

Al ser esos dos regímenes manifiestamente diferentes, estos no pueden ser intercambiables o sustituibles entre sí, ni siquiera pueden ser aplicables extensivamente o por analogía normativa, pues cada uno se cimienta en bases normativas totalmente distintas, razón por la cual cada régimen tiene criterios heterogéneos, para no cometer confusiones ni generar dudas al momento de resolver en cada caso concreto.

Todas las personas tienen derecho al trabajo, así como a la libertad de elegir donde trabajar, a igual remuneración cuando realiza trabajo igual, a la protección contra el desempleo, a condiciones adecuadas y justas dentro de su ámbito de trabajo; todo esto en base a lo estipulado en el artículo 123° de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

De la misma manera, toda persona tiene derecho a trabajar, para vivir con dignidad, puesto que el trabajo dignifica a la persona y es un medio de realización personal, siempre y cuando dicho trabajo no sea ilícito o atente contra la moral o las buenas costumbres, tal como ha quedado establecido en el “Protocolo de San salvador” en

su artículo 6°, asimismo los países suscritos a este protocolo tienen el compromiso de desarrollar acciones que aseguren totalmente la eficacia de tener un empleo con condiciones acordes a la dignidad humana, al impulso en las capacitaciones técnico profesionales, a la orientación vocacional laboral, reforzar programas o proyectos que apoyen sin distinción alguna la inserción laboral de la mujer, de esta manera estaría desarrollándose una adecuada atención familiar.

En esa misma línea, en cuanto a materia laboral, la OIT ha dejado establecido que los Estados firmantes, deben ejecutar o poner en marcha políticas que ayuden tanto a trabajador como empleador la participación mutua para desterrar la informalidad laboral a través de proyectos o programas eficaces, de la misma manera aplicar mecanismos para disminuir la vulneración de derechos laborales y toda actividad que suponga vulneración a los intereses del trabajador, como ocurre en el caso de simulación o fraude contractual aplicados por algunas instituciones públicas y privadas, suscribiendo contratos de locación de servicios cuando no corresponde.

En nuestro país, existe constitucionalización de normas laborales; es decir, los derechos laborales tienen jerarquía constitucional, así nuestra Carta Magna de 1993, establece que todas las personas tienen derecho a trabajar, para generar sus ingresos y poder vivir con dignidad y decencia, sobre todo teniendo presente que el trabajo dignifica a la persona y que es un medio de realización personal y social. Sin embargo, se observa que en la realidad se siguen violando las normas laborales, se siguen vulnerando los derechos del trabajador, sigue habiendo bastante informalidad laboral, la autoridad administrativa de trabajo no cumple cabalmente su rol. De la misma manera, se observa que el Estado a través de sus diferentes instituciones públicas sigue suscribiendo contratos fraudulentos, vulnerando derechos laborales de los trabajadores y recortándoles derechos fundamentales, esta problemática se ve acrecentada en los gobiernos regionales y gobiernos municipales.

Ciertamente, en nuestro país las entidades ediles ya sean distritales o provinciales no son ajenas al incumplimiento de derechos laborales de sus trabajadores, ya sea por desconocimiento de la norma o por falta de política de contratación, toda vez que vienen contratando personal obrero bajo un régimen laboral que no les corresponde, generando que dichos contratos se desnaturalicen por imperio de la

ley, dentro de este grupo de trabajadores a los cuales se les realiza contratos en un régimen que no les corresponde de acuerdo a ley, está el personal de serenazgo, siendo tratados de manera desigual; al respecto Haro (2012) establece que el tratamiento especial que se diera a algunos trabajadores, debe ser por meritocracia, es decir, en base a su esfuerzo, capacidad y dedicación en su trabajo solo así estaríamos hablando de igualdad de oportunidades laborales sin discriminación; caso contrario, se estaría hablando de vulneración al principio de igualdad.

Por otro lado, la Ley N° 27972, LOM, ha establecido que en las entidades ediles o municipales existen regímenes laborales para trabajadores sujetos a la actividad pública y a la actividad privada, puntualizando que dentro del régimen de trabajadores que están sujetos a la actividad privada se rigen por el Decreto Legislativo N° 728, y dentro de estos se encuentran todos los trabajadores considerados obreros; pero, dicha norma no precisa si los serenos municipales están dentro de este régimen, por lo que el Tribunal, máximo intérprete de la constitución ha determinado que los serenos municipales son obreros, por lo tanto les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, es decir, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728. De la misma manera, los jueces de la Corte Suprema a través de VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, han establecido que los serenos municipales al tener la condición de obreros, les corresponde el régimen laboral del sector privado.

A raíz de lo manifestado precedentemente, el trabajo de investigación desarrollado es relevante, puesto que ha logrado determinar la desnaturalización de contratos laborales de los serenos municipales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2018-2019.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación ha sido estructurado en 06 capítulos:

En el capítulo I, contiene de forma precisa y detallada la realidad problemática, la protección del derecho laboral y su alcance constitucional, el análisis de la Ley N° 27972, LOM, precisamente de su artículo 37°, así también los argumentos o motivos por los cuales se realiza la presente investigación y los criterios jurídicos de diversos

autores, de la misma manera se consigna el objetivo, los cuales son la base fundamental del trabajo realizado.

En el capítulo II, se delimita la materia de estudio, la forma como se ha diseñado la investigación, mencionando que es un trabajo no experimental, de modo transeccional, de tipo descriptivo analítico interpretativo, la población la conformaron todos los serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, de los cuales se eligió de manera aleatoria a nuestra muestra que fueron 20 trabajadores del serenazgo del periodo 2018-2019. Asimismo, los métodos que se tuvieron en cuenta fueron el deductivo, analítico, descriptivo, explicativo, e interpretativo; la encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento, lo que ha posibilitado que haya concordancia entre conclusiones, objetivos e hipótesis, reforzando la estructura del presente trabajo.

En el capítulo III, se explica de manera pormenorizada los resultados que fueron consecuencia del estudio y análisis del cuestionario realizado a 20 trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019, procesando los datos de manera neutral, que fueron expresados a través de gráficos y complementado con interpretaciones de acuerdo a los objetivos de la investigación.

En el capítulo IV, se explica de manera escueta los resultados que fueron obtenidos, luego de un exacto análisis aplicado a la muestra, así como de los documentos doctrinarios, jurisprudenciales y legales que permitieron un mejor entendimiento del tema, los cuales concuerdan con la postura del investigador en cuanto se refiere a que el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019, han sido contratados bajo un régimen laboral que no les corresponde, por lo tanto sus contratos han sido desnaturalizados por imperio de la ley.

En el capítulo V, se desarrollan las conclusiones a las que se ha llegado después de un riguroso estudio, correlacionando toda la estructura de investigación y estableciendo concordancias.

En el capítulo VI, se hace una relación de todas las fuentes bibliográficas consultadas para el desarrollo de la investigación.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Objetivo.

Estuvo orientada a determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019.

2.2. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual consiste en utilizar leyes globales o generales para que a través de la observación directa y la constatación se consiga comprender el objeto de estudio de la investigación; es decir, desde el estudio del producto numérico o estadístico inferencial, enlazando las variables que fueron debidamente medidas, para lograr entender los resultados. (Hernández, et al, 2006). En ese sentido, el presente trabajo consistió en determinar la desnaturalización de contratos laborales de los serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el periodo 2018-2019.

2.3. Diseño de la Investigación.

La planificación o estrategia utilizada para recabar la información que se necesita para la investigación con el propósito de garantizar una adecuada respuesta al planteamiento del problema, se denomina “Diseño” (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

El presente trabajo es no experimental, de modo transversal o transeccional, de tipo descriptivo analítico interpretativo.

2.3.1. Diseño no experimental

En el tipo de estudios no experimentales, no es factible manipular las variables independientes, puesto que no se tiene control sobre dichas variables, ya que suceden en un determinado momento, en consecuencia, el investigador no puede operar o manipular las variables a su antojo, pues estas son ajenas a su voluntad debido a que ya sucedieron y sus efectos también. En ese sentido, puede decirse que la investigación no experimental se analiza en su contexto natural (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

En el presente trabajo de investigación se realizó una observación natural, sin manipular las variables, para luego ser analizadas y arribar a conclusiones de manera puntual y neutral, cuya variable independiente es el incumplimiento a la Ley Orgánica de Municipalidades y su variable dependiente es la desnaturalización de contratos. Todo esto llevó a determinar que los contratos suscritos por la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para los cargos de serenos municipales durante los años 2018-2019, han sido desnaturalizados.

2.3.2. Diseño transeccional correlacional

El diseño correlacional explica la conexión que existe entre dos o más variables en un determinado momento, puede ser en situaciones solamente de interconexión o correspondencia, o también en situaciones de conexión causa efecto (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Teniendo en cuenta esto, en la investigación realizada se ha determinado el nexo entre variables (interconexión).

En la presente investigación se describió las variables, para posteriormente analizar su incidencia e interrelacionarlas, por lo que la técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario que fue utilizado como instrumento, dicho instrumento fue validado mediante juicio de expertos. Finalmente, la información obtenida fue formulada en cuadros con sus respectivos gráficos, añadiendo sus correspondientes interpretaciones de acuerdo a la información obtenida, y acordes a los objetivos e hipótesis de la investigación.

2.3.3. Diseño transeccional descriptivo.

El diseño transeccional descriptivo está referido a un enfoque de variables, personas, objetos, grupos o indicadores que se dan en un momento específico. (Azañero, 2016).

En el presente trabajo, se ha especificado la causa y efecto del problema de investigación, aplicándose el cuestionario para la recolección de datos, los mismos que fueron llenados por la muestra de la investigación, que está representada por 20 serenazgos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas

durante el periodo 2018-2019. En base a ello se obtuvieron datos precisos, la información obtenida fue formulada en cuadros con sus respectivos gráficos, añadiendo sus correspondientes interpretaciones de acuerdo a la información obtenida, y acordes a los objetivos e hipótesis de la investigación.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Estuvo conformada, por todos los trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019.

2.4.2. Muestra

La muestra Fue seleccionada al azar y estuvo constituida por 20 serenazgos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019.

2.5. Variables de estudio

2.5.1. Variable independiente

Incumplimiento a la Ley Orgánica de Municipalidades.

2.5.2. Variable dependiente

Desnaturalización de contratos.

2.6. Fuentes de información

Fueron obtenidas y analizadas de las 20 encuestas realizadas a trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019; así mismo estuvo integrada por la normatividad respecto de la materia de estudio.

2.7. Métodos

Según Herrera (2002) la manera como se desarrolla la investigación para llegar a la verdad, se llama “Método”. Por eso, puede afirmarse que aquella disciplina que analiza todas aquellas técnicas y medios que sirven para llegar al conocimiento

dentro del ámbito de la investigación científica se denomina “Metodología de la investigación”.

En el presente trabajo se utilizaron los métodos descriptivo, analítico, explicativo, deductivo e interpretativo.

2.7.1. Descriptivo

El método descriptivo tiene la finalidad de aclarar en qué condiciones se producen ciertos hechos y por qué suceden de esa manera; es decir, se busca determinar causas o razones del por qué ocurren ciertos fenómenos.

A través de la recolección, registro y descripción de los hechos y problemas suscitados, se ha observado la desnaturalización de los contratos laborales suscritos con los serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el periodo 2018-2019, evidenciando la vulneración a lo estipulado en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

2.7.2. Deductivo

El razonamiento deductivo parte de principios, premisas o hipótesis para llegar a conclusiones lógicas; según este método, la conclusión es un resultado de las premisas o hipótesis planteadas. En este sentido, este método es un proceso de pensamiento que va de lo general a lo concreto (Dávila, 2006).

De igual forma, se pudo comprender las variables dependiente e independiente, examinando el problema de lo general hasta llegar a lo específico y confirmar nuestra hipótesis.

En la presente investigación, el método deductivo se utilizó para arribar a conclusiones respecto de la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores que conformaron la muestra, lo que pudo determinar que existe una vulneración del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, quedando demostrado la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

2.7.3. Analítico

El Método analítico consiste en la desmembración de un todo en sus partes, esto con la finalidad de examinar la naturaleza, causas y consecuencias de un hecho, para que de esta manera se pueda entender el porqué de tal suceso (Méndez, 1995).

En la presente investigación fue muy útil porque permitió analizar las normas referidas a la legislación laboral y concluir que los contratos de los serenos municipales de la provincia de Chachapoyas durante los años 2018 y 2019, se han desnaturalizados, ya que se ha vulnerado la ley.

2.7.4. Explicativo

El método explicativo investiga y explora los motivos por los cuales se producen algunos hechos y cuáles son las circunstancias en las que se desarrollan.

En el trabajo realizado fue primordial porque a través de ello se pudo determinar la desnaturalización de contratos laborales suscritos durante los años 2018-2019, por serenos municipales con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

2.7.5. Interpretativo

Al respecto Herrera (2002) manifiesta que en la investigación jurídica, el derecho debe de interpretarse de manera razonada en base a principios y preceptos aplicables a cada caso concreto, en ningún caso puede ser consecuencia de la imaginación libre del investigador.

Este método se empleó básicamente para establecer las conclusiones, de acuerdo a la información analizada de todos los elementos que sirvieron para el desarrollo del presente trabajo, tales como normativas referidas al ámbito laboral y las encuestas aplicadas a la muestra, con lo cual se logró determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas 2018-2019.

III. RESULTADOS

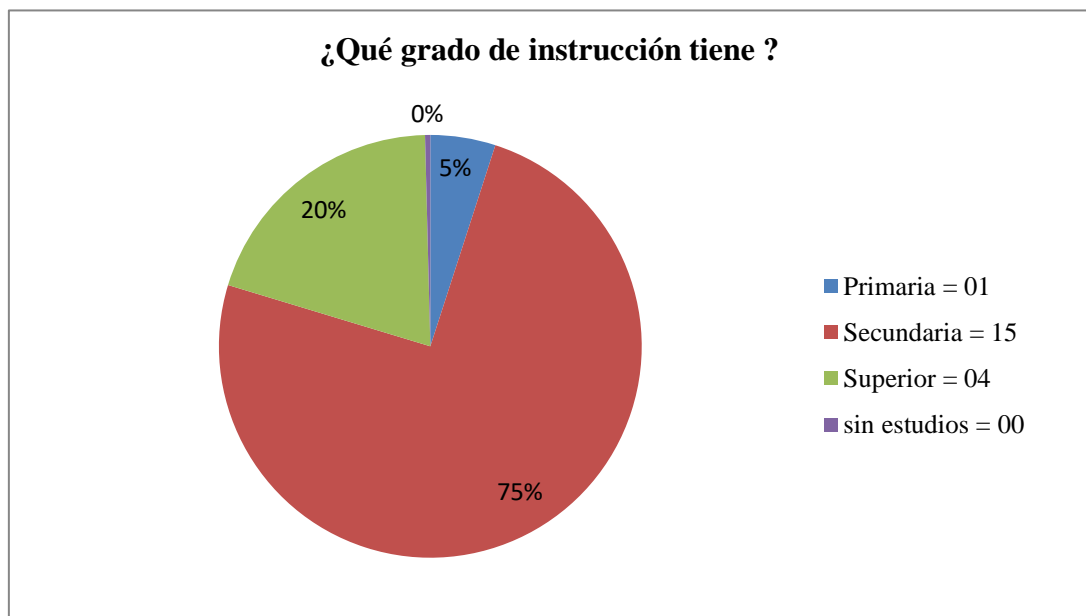
En esta fase, se realizó un análisis de la encuesta aplicada a la muestra de estudio, que consistió en 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2018-2019.

Dicha muestra fue expresada en tablas y descifrada a través de la estadística descriptiva, logrando ratificar la hipótesis planteada por el investigador, que están relacionadas con los objetivos planteados y las variables de estudio, consiguiendo determinar la desnaturalización de contratos laborales de los serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2018-2019; por cuanto los regímenes en los cuales fueron contratados no son los que en realidad deberían corresponderles, ya que el personal de serenazgo por la naturaleza de su función están considerados como obreros, esto de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades , la cual estipula en su artículo 37° que los obreros pertenecen al régimen laboral de la actividad privada.

A continuación, presentamos los siguientes datos:

Tabla N° 01

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	Porcentaje
¿Qué grado de instrucción tiene?	Primaria	01	5%
	Secundaria	15	75%
	Superior	04	20%
	Sin estudios	00	0%
	TOTAL	20	100%

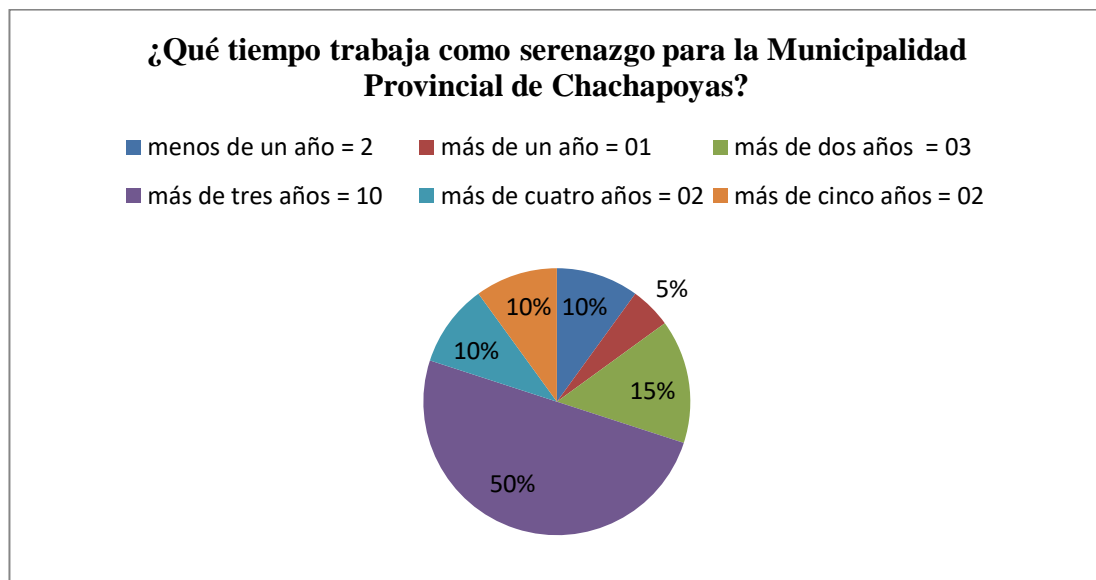


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 0.5% (01 trabajador) tiene como grado de instrucción primaria; el 75% (15 trabajadores) tienen grado de instrucción secundaria; el 20% (04 trabajadores) tienen grado de instrucción superior; mientras que el 0% (00 trabajadores) figura con grado de instrucción que no tiene estudios.

Tabla N° 02

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	Porcentaje
¿Qué tiempo trabaja como serenazgo para la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?	Menos de un año	02	10%
	Más de un año	01	05%
	Más de dos años	03	15%
	Más de tres años	10	50%
	Más de cuatro años	02	10%
	Más de cinco años	02	10%
	TOTAL	20	100%

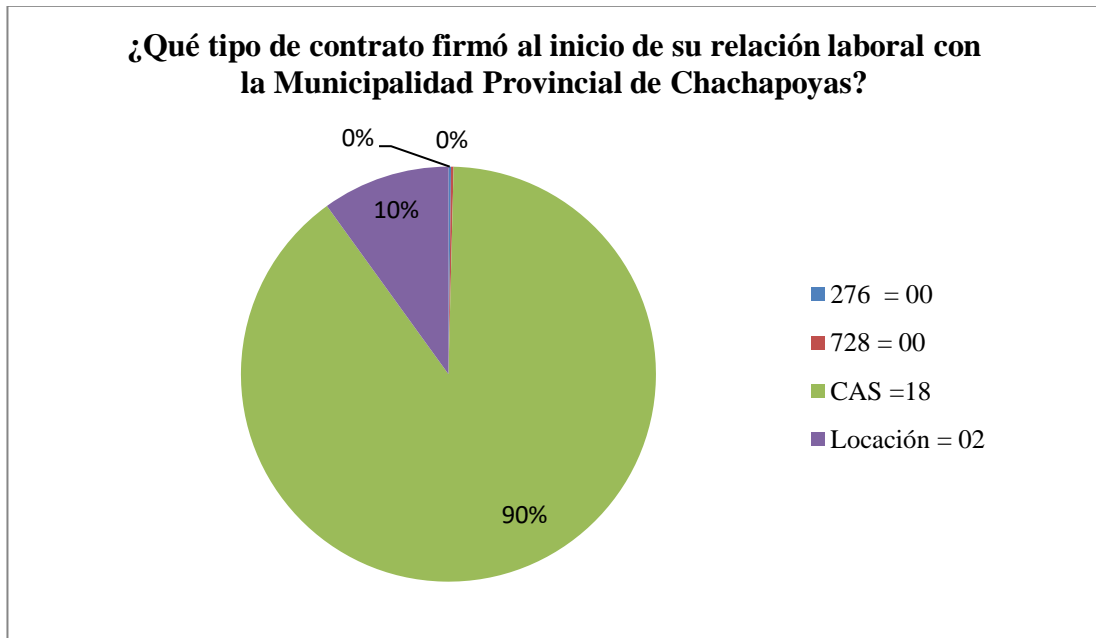


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 10% (02 trabajadores) trabaja menos de un año; el 05% (01 trabajador) trabaja más de un año; el 15% (03 trabajadores) trabaja más de dos años; el 50% (10 trabajadores) trabaja más de tres años; el 10% (02 trabajadores) trabaja más de cuatro años; mientras que el 00% (02 trabajadores) trabaja más de cinco años para la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Tabla N° 03

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	Porcentaje
¿Qué tipo de contrato laboral firmó al inicio de su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?	276	00	0%
	728	00	0%
	CAS	16	80%
	Locación	4	20%
	TOTAL	20	100%

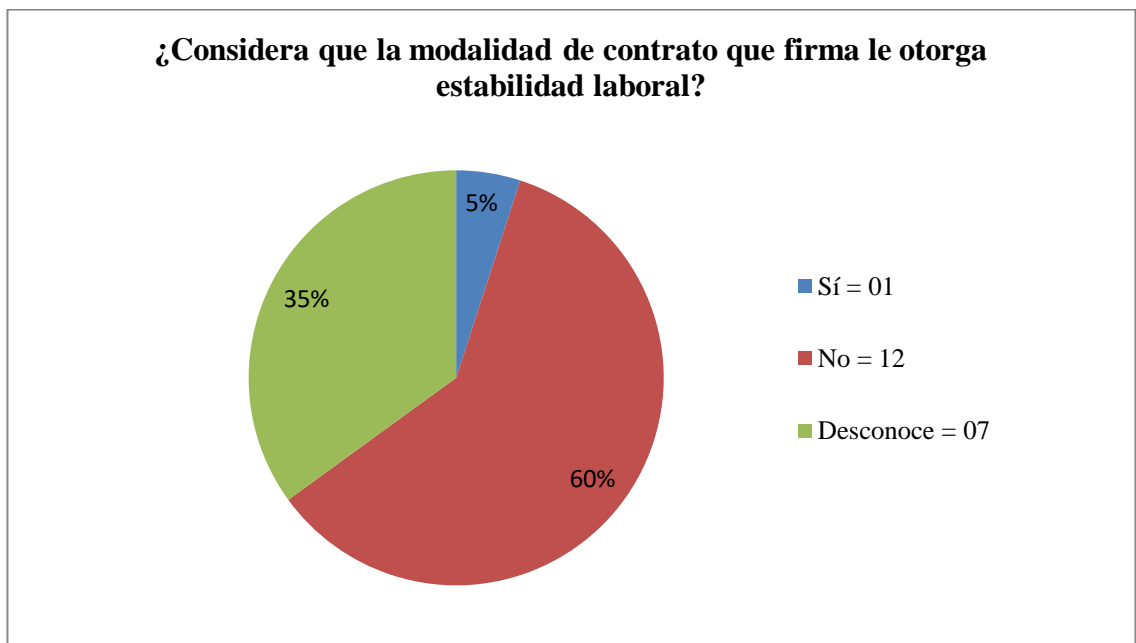


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 0 % (ningún trabajador) firma contrato laboral en el régimen 276; el 0% (ningún trabajador) firma contrato laboral en el régimen 728; el 80% (16 trabajadores) firma contrato laboral en el régimen CAS; mientras que el 20% (04 trabajadores) firma contrato laboral en el régimen de locación de servicios.

Tabla N° 04

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	Porcentaje
¿Considera que la modalidad de contrato que firma le otorga estabilidad laboral?	Sí	01	05%
	No	12	60%
	Desconoce	07	35%
	TOTAL	20	100%

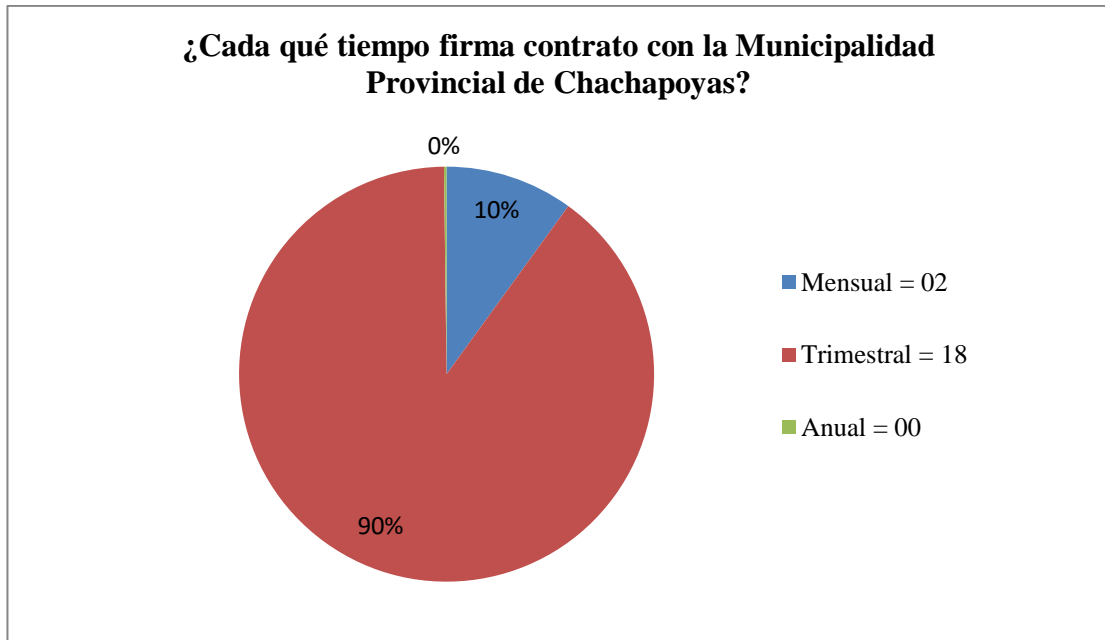


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 05% (01 trabajador) considera que la modalidad de contrato sí le otorga estabilidad laboral; el 60% (12 trabajadores) considera que la modalidad de contrato no le otorga estabilidad laboral; mientras que el 35% (07 trabajadores) desconoce sobre su estabilidad laboral según el contrato que firma.

Tabla N° 05

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Cada qué tiempo firma contrato con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?	Mensual	02	10%
	Trimestral	18	90%
	Anual	00	0%
	TOTAL	20	100%

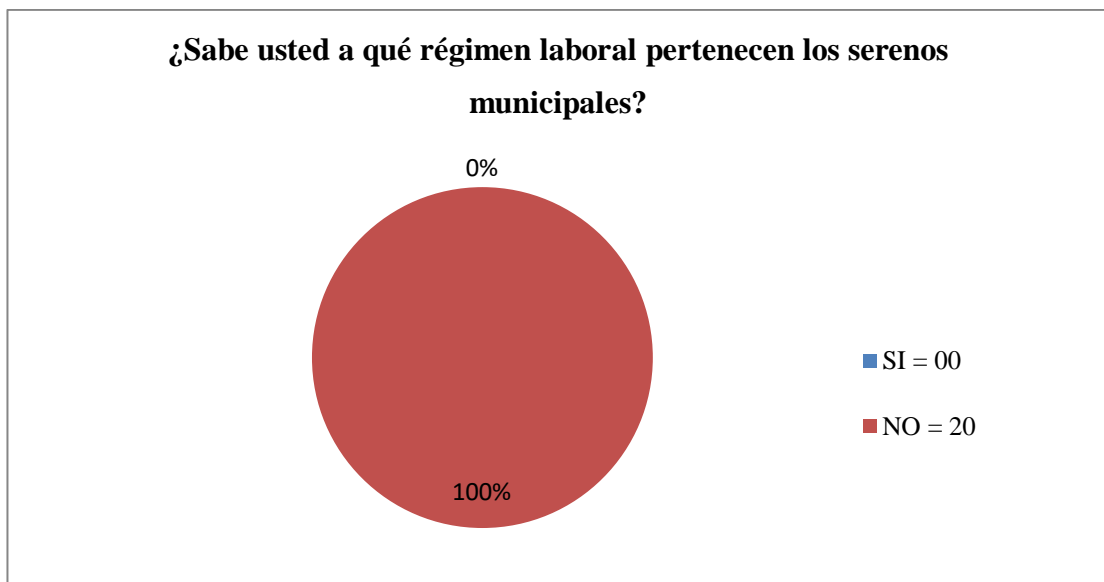


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 10% (02 trabajadores) firman contrato de manera mensual; el 90% (18 trabajadores) firman contratos de manera trimestral; mientras que el 0% (ningún trabajador) firma contrato de manera anual.

Tabla N° 06

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Sabe usted a qué régimen laboral pertenecen los serenos municipales?	Sí	00	0%
	No	20	100%
	TOTAL	20	100%

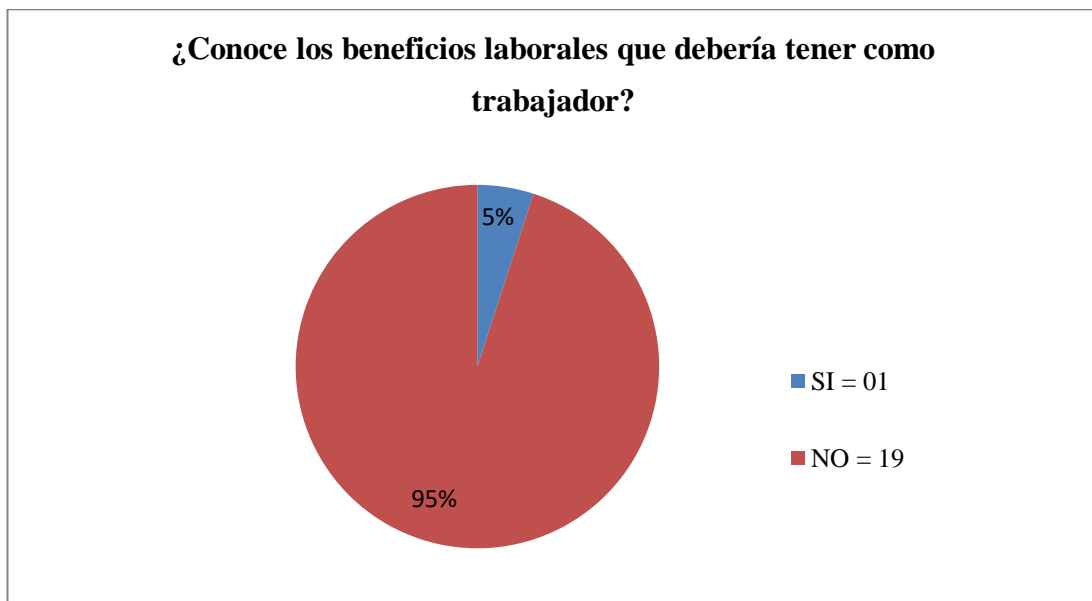


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que no saben a qué régimen laboral pertenecen los serenos municipales, de lo que se evidencia que el 100% de encuestados desconoce su régimen laboral.

Tabla N° 07

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Conoce todos los beneficios laborales que debería tener como trabajador?	Sí	01	05%
	No	19	95%
	TOTAL	20	100%

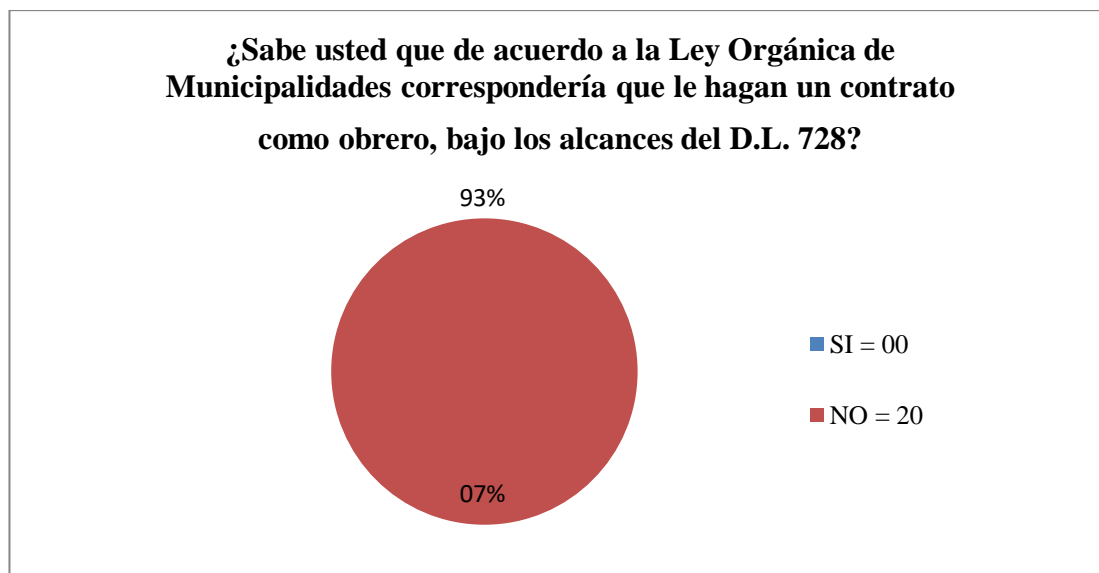


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 05% (01 trabajador) sí conoce todos los beneficios laborales que debería tener como trabajador; mientras que el 95% (19 trabajadores) no conocen todos los beneficios laborales que deberían tener como trabajador.

Tabla N° 08

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Sabe usted que de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades correspondería que le hagan un contrato como obrero, bajo los alcances del D.L. 728?	Sí	00	0%
	No	20	100%
	TOTAL	20	100%

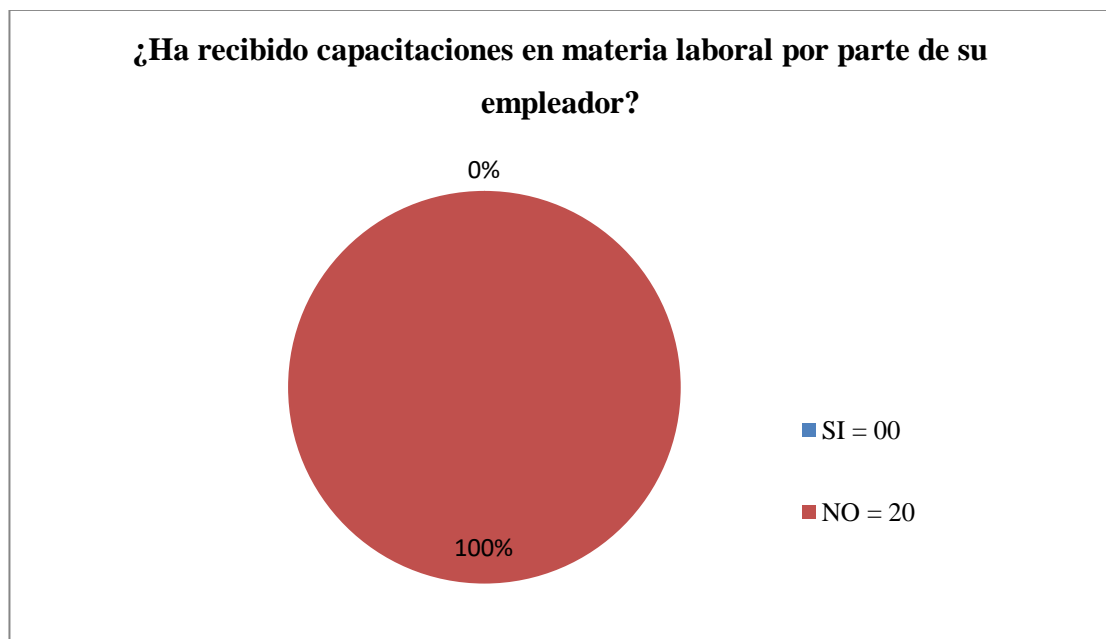


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que no saben que de acuerdo a la ley Orgánica de Municipalidades correspondería que le hagan un contrato como obrero, bajo los alcances del D.L. 728, de lo que se evidencia que el 100% de encuestados desconoce su régimen laboral.

Tabla N° 09

Interrogante	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿Ha recibido capacitaciones sobre derechos laborales por parte de su empleador?	Sí	00	0%
	No	20	100%
	TOTAL	20	100%

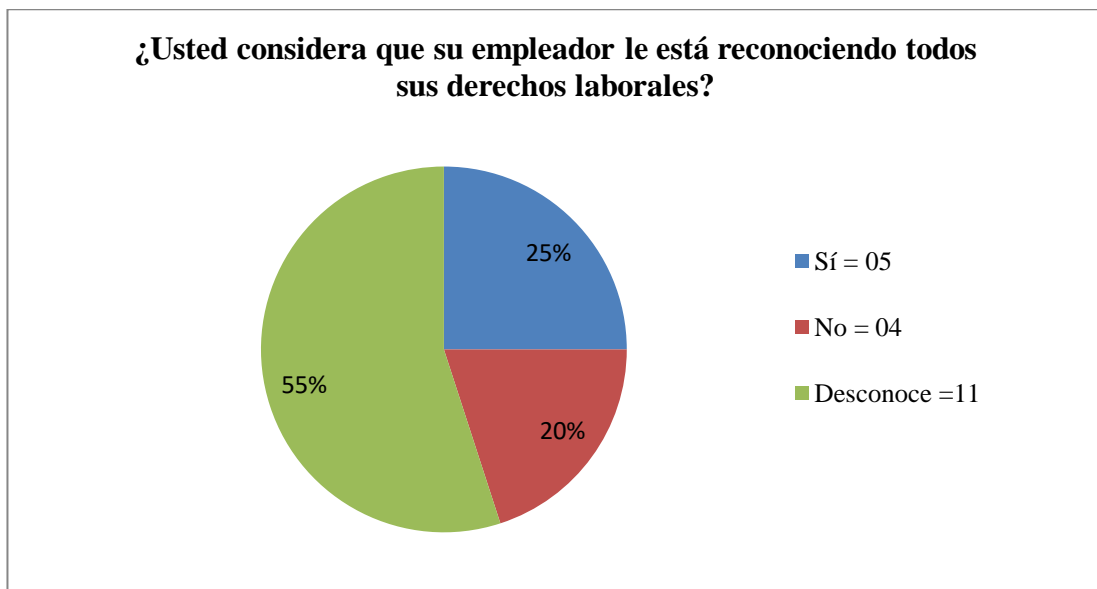


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que no han recibido capacitaciones en materia laboral por parte de su empleador.

Tabla N° 10

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Usted considera que su empleador le está reconociendo todos sus derechos laborales?	Sí	05	25%
	No	04	20%
	Desconoce	11	55%
	TOTAL	20	100%

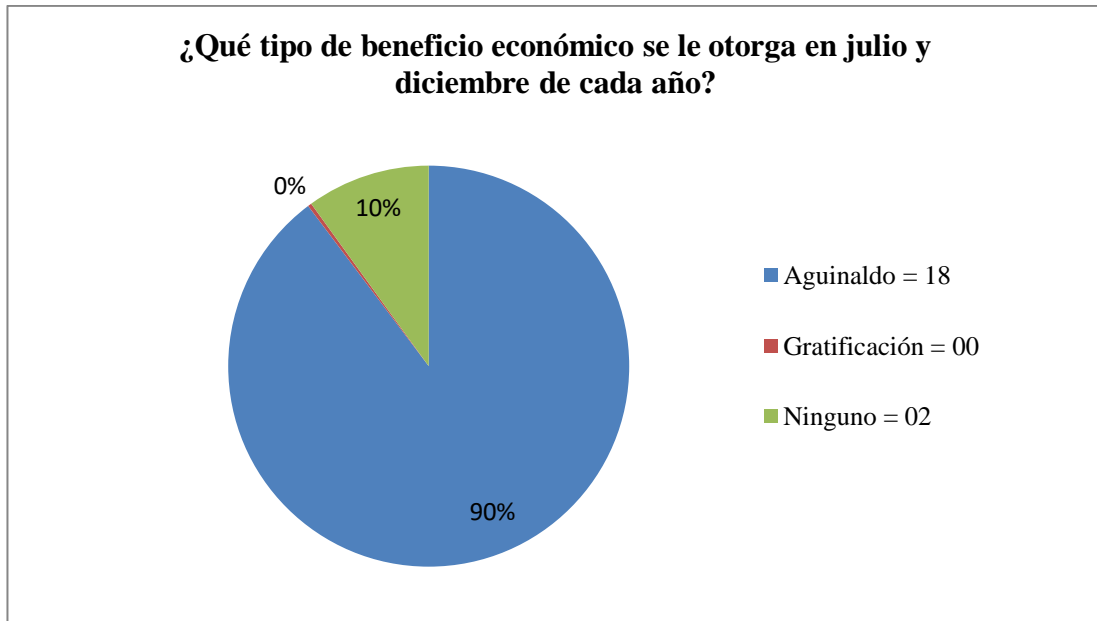


Interpretación:

De los De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 25% (05 trabajadores) consideran que su empleador sí les está reconociendo todos sus derechos laborales; el 20% (04 trabajadores) consideran que su empleador no les está reconociendo todos sus derechos laborales; mientras que el 55% (11 trabajadores) desconocen sobre si su empleador les reconoce todos sus derechos laborales.

Tabla N° 11

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Qué tipo de beneficio económico se le otorga en julio y diciembre de cada año?	Aguinaldo	18	25%
	Gratificación	00	20%
	Ninguno	02	55%
	TOTAL	20	100%

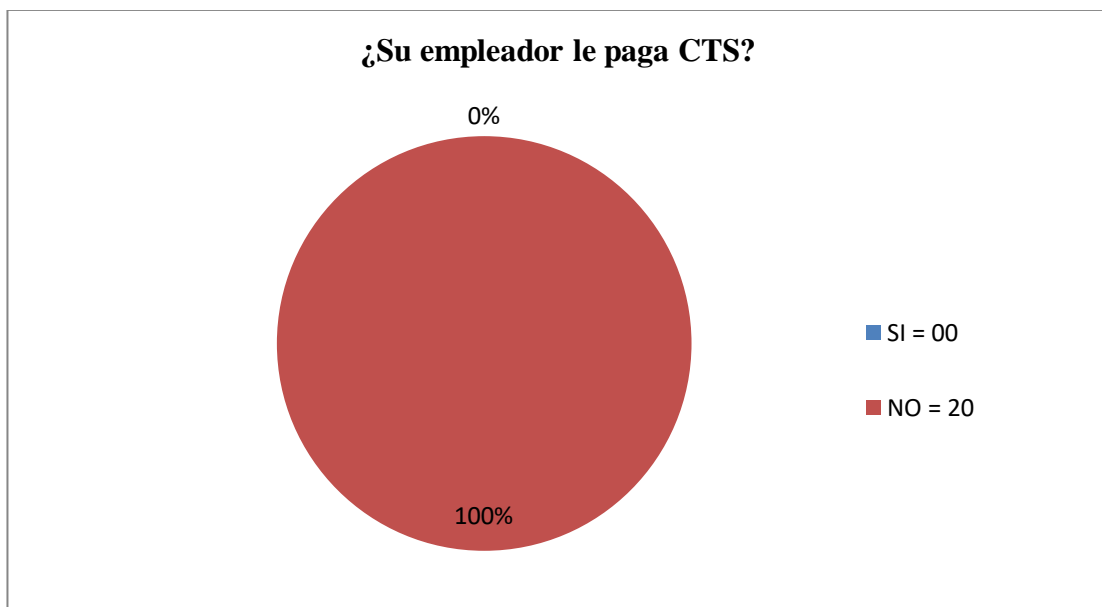


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 80% (18 trabajadores) reciben beneficio económico de aguinaldo; el 10% (02 trabajadores) no reciben ningún beneficio económico; mientras que el 0% (ningún trabajador) recibe beneficio económico de gratificación.

Tabla N° 12

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Su empleador le paga CTS?	SI	00	0%
	NO	20	100%
	TOTAL	20	100%



Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que su empleador no les paga Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Tabla N° 13

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Su empleador le paga Bono por Escolaridad?	SI	00	0%
	NO	20	100%
	TOTAL	20	100%

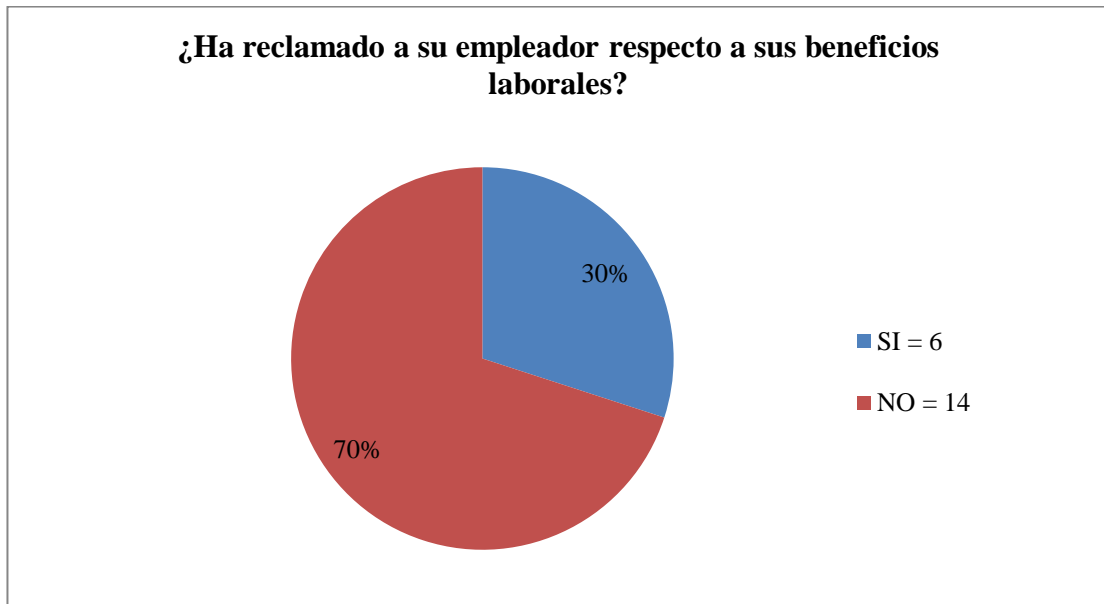


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que su empleador no les paga el Bono por Escolaridad.

Tabla N° 14

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Ha reclamado a su empleador respecto a sus beneficios laborales?	SI	06	30%
	NO	14	70%
	TOTAL	20	100%

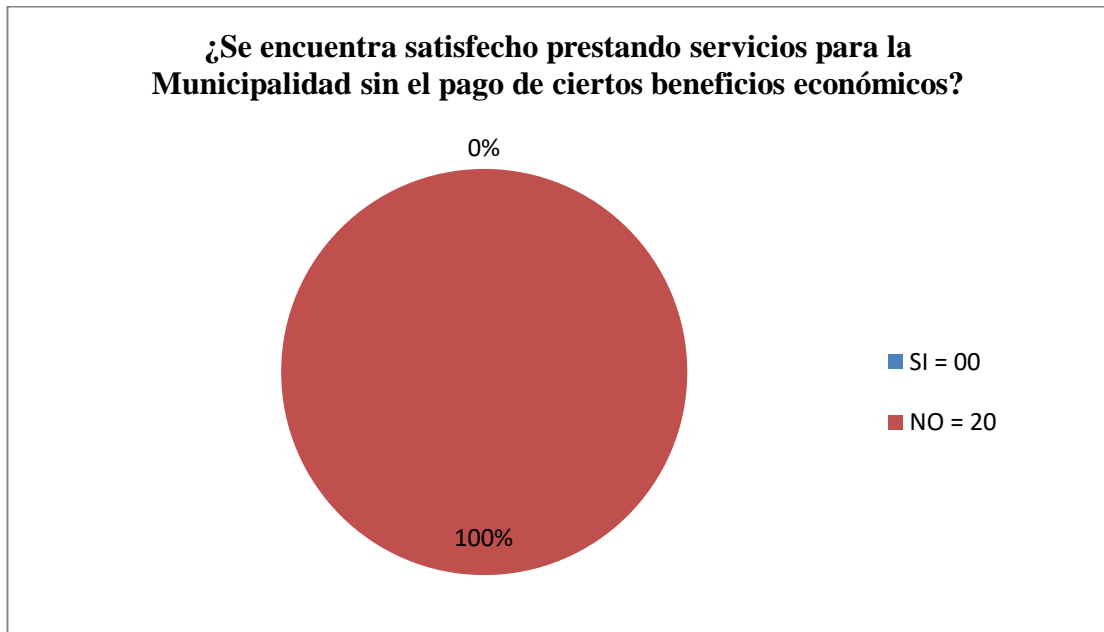


Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 30% (06 trabajador) sí han reclamado a su empleador respecto a sus beneficios laborales; mientras que el 70% (14 trabajadores) no reclaman a su empleador respecto a sus beneficios laborales.

Tabla N° 15

Interrogante	Alternativa	N° Trabajadores	porcentaje
¿Se encuentra satisfecho prestando servicios para la Municipalidad sin el pago de ciertos beneficios económicos?	SI	00	0%
	NO	20	100%
	TOTAL	20	100%



Interpretación:

De los 20 encuestados; trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019; que representan el 100% de la muestra, todos respondieron que no se encuentran satisfechos prestando servicios sin el pago de ciertos beneficios económicos.

IV. DISCUSIÓN.

El presente estudio denominado “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”, tuvo como objetivo determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019. Por ello, se aplicó la metodología establecida, la cual tiene como muestra a 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019, los cuales contestaron cada una de las preguntas del cuestionario acerca de la relación laboral con su empleador. Después de lo cual, se desarrolló una interpretación gráfica con su respectiva interpretación de los resultados obtenidos. Finalmente, se determinó que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas ha contratado irregularmente al personal de serenazgo, vulnerando la Ley N° 29792, LOM, – ya que no ha respetado la condición de obrero que tiene el personal de serenazgo por la naturaleza de sus labores, consecuentemente dichos contratos celebrados entre la entidad edil y el personal de serenazgo, se ha desnaturalizado por imperio de la ley.

La discusión está dividida en dos partes: a) en cuanto al régimen laboral del personal de serenazgo b) respecto a las encuestas realizadas.

4.1. Discusión en cuanto al régimen laboral del personal de serenazgo

“El derecho al trabajo se caracteriza justamente porque es desarrollado por el ser humano, es productivo, es independiente y tiene que ser bajo las instrucciones de otro” (Anacleto, 2015).

Entonces, el derecho del trabajo al ser fundamental, tiene que ser protegido por el órgano estatal, puesto que a través del trabajo el ser humano se ve realizado como persona, puede lograr sus metas personales, ya que a través de una remuneración va a poder cubrir sus necesidades personales y familiares.

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, tal como ha quedado establecido en el artículo 22° de nuestra Constitución Política.

Siendo así, queda establecido entonces que el derecho al trabajo es un derecho fundamental del ser humano a través de cual logra su realización personal y que procura el sustento diario de su persona o de las que de él dependan. Por lo tanto, el trabajador puede estar sujeto a diversos regímenes según el sector de trabajo en cada caso; por ejemplo, puede trabajar bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, o bajo los alcances del Decreto Legislativo 276, también puede ser bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057.

El derecho del trabajo es un medio de realización, ya que todas las personas tienen la facultad crear sindicatos y acordar o pactar sus condiciones de trabajo, logrando que se le reconozca todos los beneficios sociales que le corresponde, sin discriminación bajo ningún aspecto.

En relación a los beneficios sociales, Valderrama (2016) señala que son estipendios que recibe todo trabajador, dichos conceptos pueden ser por estar contemplados en la ley, por iniciativa del mismo empleador, por acuerdos a través del sindicato de trabajadores; asimismo, pueden darse en especie o en dinero; y pueden tener naturaleza remunerativa o no remunerativa. De la misma manera, los beneficios sociales que le corresponda a cada trabajador, será de acuerdo al régimen laboral en el que se encuentre; ya que, son diferentes en cada régimen.

Debemos señalar que los obreros municipales han pasado tanto por la actividad privada como la pública; por ejemplo, la Ley N° 23853 del año 1984, estableció que los obreros municipales eran trabajadores que pertenecían al régimen laboral de la actividad pública, pero posteriormente tal dispositivo legal fue modificado por la Ley N° 27469, del año 2001, variando el régimen laboral del público al privado.

Finalmente, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, del año 2003, derogó la Ley N° 23853; pero, siguió considerando a los obreros municipales dentro del ámbito del sector privado, es decir, se conservó su régimen laboral, siendo servidores públicos comprendidos en el ámbito de

la actividad privada, con todos los beneficios inherentes a dicho régimen, tal como se dejó establecido en su artículo 37°,

Asimismo, se debe tener en cuenta que, las municipalidades entre otras cosas, ofrecen el servicio de la seguridad ciudadana en coordinación y unión de la Policía Nacional, tal como ha quedado establecido en la Constitución Política, en su artículo 197°.

Entonces, tal como se ha señalado, al ser la seguridad ciudadana una de las muchas funciones que tienen las entidades municipales, pasaría a constituirse en una actividad frecuente que desarrollan las entidades, por lo tanto, serían labores permanentes que desarrollarían los serenos municipales.

De la misma manera, es menester hacer recordar que el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, ha indicado que la naturaleza laboral de las funciones de los policías municipales es permanente, por lo tanto, no puede decirse que son eventuales, más aún si tenemos en cuenta que están bajo subordinación de un jefe directo, cumplen un horario de trabajo establecido por el empleador. En tal sentido, corresponde que dichos trabajadores estén bajo un régimen acorde a sus funciones.

De la misma manera, debe tenerse en cuenta que dicha labor de sereno municipal es principalmente de resguardo de la ciudadanía, brindar seguridad y confianza al realizar el patrullaje de las calles o vías de la ciudad. Consecuentemente, se podría decir que las acciones desarrolladas por estos trabajadores son primordialmente de naturaleza física, claro está sin descartar la esencia intelectual que hay en toda acción humana.

De la misma manera, el Tribunal ha sostenido, en diversos procesos de amparo, que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; tal es el caso de los serenos municipales, policías municipales o similares.

De igual manera, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema ha establecido que la labor de los serenos y

policías municipales por la función que realizan no pueden considerarse como labor de empleado, ya que realizan labor de campo, por lo que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, tal como ha quedado estipulado en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

De la misma manera, debemos tener en cuenta que, en octubre del año 2017, se llevó a cabo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en el cual los jueces supremos acordaron por unanimidad que: Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Esto en razón de la condición de las labores realizadas y en estricta atención a los principios de progresividad del derecho laboral y pro homine; por lo tanto, dichos obreros municipales deben estar regirse bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728, que regula el régimen laboral privado.

De igual forma, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante informes legales de los años 2011, 2012 y 2015, ha establecido que aquellos obreros que pertenecen a las entidades municipales están comprendidos dentro del régimen de la actividad privada, por las particularidades que presenta dicho servicio ; por tanto, no resultaría adecuado contratarlos bajo el régimen CAS, pues eso significaría un retroceso en los derechos laborales y el desconocimiento del avance de la normativa en lo que concierne a tales servidores ediles.

Igualmente, en el mes de diciembre del año 2018, se publicó la Ley N° 30889, en donde se deja establecido que tanto los obreros municipales como regionales se rigen por el Decreto Legislativo N° 728, es decir bajo el régimen de la actividad privada, en consecuencia, no están incluidos en la Ley N° 30057, Ley Servir.

Finalmente; tal como se ha afirmado en todo el desarrollo de la investigación, puede concluirse que los obreros municipales se encuentran inmersos en el régimen privado del Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole todos los beneficios inherentes a dicho régimen, esto en

concordancia con lo establecido en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

4.2. Discusión en cuanto a las encuestas aplicadas

En ese sentido, del análisis de las encuestas realizadas a 20 trabajadores del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas – Amazonas, durante el periodo 2018-2019, tenemos:

Al respecto, Condezo (2012) llega a la conclusión que la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen laboral CAS, y establece mejoras en los derechos laborales de los trabajadores, pero al parecer en la realidad no se estaría cumpliendo tal dispositivo legal, al menos no en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas – Amazonas, pues se sigue contratado a los obreros ediles a través de contratos CAS, o locación, vulnerando con esto el derecho a la estabilidad laboral. De la misma manera, deduce que el Estado no acata sus propias normas, pues se sigue contratando a obreros municipales mediante contratos administrativos de servicio, notándose claramente una diferenciación o discriminación con estos trabajadores.

Esta investigación al ser comparada con nuestros resultados, concuerdan con la tabla N° 02, 03, 04 y N° 05; ya que en la tabla N° 02, se obtuvo que el 50% (10 trabajadores) trabaja más de tres años; eso evidencia que el trabajo realizado por serenos municipales para la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, es de carácter permanente, asimismo todos los encuestados tomados como muestra han superado el periodo de prueba, en consecuencia, sus contratos se han desnaturalizado. En la tabla N° 03, se obtuvo que el 80% (16 trabajadores) firmó contrato en el régimen CAS al inicio de su relación laboral; eso evidencia que la mayoría de serenos municipales al firmar contrato bajo el régimen CAS, con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, dichos contratos laborales se han desnaturalizado por imperio de la ley. En cuanto a la tabla N° 04, se obtuvo como resultado que el 60% (12 trabajadores) estiman que el régimen de contrato no le otorga el derecho a la estabilidad laboral, y en cuanto al tabla

N° 05, se obtuvo como resultado que el 90% (18 trabajadores) firman contratos de manera trimestral; eso evidencia que la mayoría de serenos municipales firman contrato cada tres meses, a pesar que sus contratos ya se han desnaturalizado; asimismo consideran que la modalidad de contrato que firman no les otorga estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Asimismo, Zabaleta (2008) en su trabajo de investigación denominado “Decadencias del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca”, concluyó que toda forma de vulneración laboral, cualquiera fuese la modalidad contractual, son nulas de pleno derecho. Además, recalcó que la autonomía de la voluntad no tiene validez en el ámbito de una relación laboral, pues caso contrario se estaría cometiendo una desigualdad de poderes, pues como sabemos el empleador es parte fuerte de la relación laboral, por lo tanto, podría imponer su voluntad y limitar la voluntad del trabajador.

Esta investigación al ser comparada con nuestros resultados, tiene similitud con la tabla N° 06, 07 y 08, ya que la tabla N° 06, nos muestra como resultado que el 100% de encuestados respondieron que no saben a qué régimen laboral pertenecen los serenos municipales; asimismo la tabla N° 07, nos muestra como resultado que el 95% (19 trabajadores) no conocen los beneficios laborales que deberían tener como trabajador; y en la tabla N° 08, se tiene como resultado que el 100% de los encuestados respondieron que no saben que de acuerdo a la ley Orgánica de Municipalidades correspondería que le hagan un contrato como obrero, bajo los alcances del D.L. 728. Eso evidencia no sólo que la totalidad de serenos municipales desconocen su régimen laboral al cual deberían pertenecer, sino también que la gran mayoría desconocen los beneficios laborales que les corresponde como trabajadores, sin embargo, por más que estos trabajadores desconozcan sus derechos, no pueden renunciar a ello, esto en base al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecidos en nuestra Constitución Política de 1993.

Por otro lado, Pinedo (2015) señala que los trabajadores a los cuales se les vulnera sus derechos laborales, sufren una pérdida económica ante este incumplimiento por parte de los empleadores, ya sea público o privado; y esto sucede porque los legisladores hasta ahora poco se han preocupado por impulsar una eficiencia económica para no hacer abuso en la suscripción de contratos CAS en las entidades estatales, actitud que ha tenido que ser resuelta por los magistrados a través de los procesos judiciales.

Lo establecido por este autor, contrasta con nuestros resultados plasmados en la tabla N° 09 y 10, ya que en la tabla N° 09 se obtuvo como resultado que el total de encuestados respondieron que no han recibido capacitaciones en materia laboral por parte de su empleador; asimismo la tabla N° 10, se obtuvo como resultado que el 55% (11 trabajadores) desconocen sobre si su empleador les reconoce todos sus derechos laborales. Eso evidencia que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas incumple las disposiciones y normas laborales perjudicando a los serenos municipales.

Por su parte, Toyama (2011) señala que, en cuanto al contenido esencial de los beneficios sociales, estos son estipendios que perciben todos los trabajadores por la labor que ha desarrollado, sin importar la forma por la que se adquiere tal derecho, es decir ya sea por acuerdo, por voluntad del empleador, legal; así también no interesa que sea en especies o en dinero, por lo que los jueces en sede judicial les otorgan un sentido más amplio a los beneficios sociales como tal.

En ese mismo sentido, Valderrama (2016) nos dice que la Compensación por Tiempo de Servicio es el derecho que tiene cada trabajador como ayuda por el tiempo que ha prestado servicios para el empleador y que sirven para situaciones de contingencia al término de una relación laboral, permitiendo al trabajador tener un ahorro para utilizarlo al momento que se quede sin trabajo y mientras consiga otro.

Lo manifestado por estos autores tiene relación con los resultados obtenidos en las tablas N° 11, 12, 13, 14, 15; por cuanto en la tabla N° 11, se consiguió obtener como resultado que el 80% (18 trabajadores) reciben beneficio económico de aguinaldo; en la tabla N° 12, se obtuvo como resultado que el total de encuestados respondieron que su empleador no les paga el beneficio de CTS; en la tabla N° 13, se consiguió como resultado que el total de los encuestados respondieron que su empleador no les paga el Bono por Escolaridad; en la tabla N° 14, se obtuvo como resultado que el 70% (14 trabajadores) no reclaman a su empleador respecto a sus beneficios laborales.; finalmente en la tabla N° 15, se consiguió como resultado que el total de los encuestados respondieron que no se encuentran satisfechos prestando servicios sin el pago de ciertos beneficios económicos. Eso evidencia que al haberse contratado bajo un régimen laboral que no corresponde a los serenos municipales, no les reconocen los beneficios sociales que les corresponde como personal obrero, razón por la cual el total de encuestados están insatisfechos con su empleador.

Finalmente, cabe manifestar que los serenos municipales muchas veces no reclaman sus derechos por temor a que los despidan de su trabajo o ya no los vuelvan a contratar, sin embargo, pueden acudir a la vía judicial para reclamar sus derechos, no olvidemos que la Municipalidad Provincial de Chachapoyas actuó transgrediendo la normatividad desde el inicio de la contratación laboral, por lo tanto, esos contratos celebrados entre la entidad edil y el personal de serenazgo se han desnaturalizado

V. CONCLUSIONES.

- 1.** De la encuesta aplicada a la muestra, que fueron 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019; se ha determinado que los contratos celebrados se han desnaturalizado por imperio de la ley.
- 2.** De la encuesta aplicada a la muestra, que fueron 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019; se ha identificado que el 80% firmó contrato CAS, mientras que el 20% trabajaron como locadores de servicio.
- 3.** De la encuesta aplicada a la muestra, que fueron 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019; se logró establecer que dentro de los aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos tenemos el tiempo que tienen trabajando, el tipo de contrato que firman, y el régimen al cual pertenecen.
- 4.** De la encuesta aplicada a la muestra, que fueron 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019; se ha demostrado la vulneración directa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que ordena la sujeción al régimen laboral privado de los obreros municipales; sin embargo a los trabajadores del serenazgo a pesar de estar considerados obreros, no se les hace contrato bajo el verdadero régimen que les corresponde, razón por la cual sus contratos se han desnaturalizado.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual*. Lima, Perú: Grupo editorial Lex & Iuris.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual de Trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*. Lima, Perú. Palestra Editores.
- Condezo, M. (2013). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.
- Cruz, J. (2008). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo*. Caracas, Venezuela: Revista de Educación Laurus.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima, Perú: Editorial PUCP.
- Haro, J. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Lima, Perú: Editora y distribuidora ediciones legales E.I.R.L.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial interamericana S.A.
- Herrera, J (2002). *Métodos y técnicas de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Editorial síntesis.
- Méndez, C. (1995). *Metodología: Guía para elaborar diseño de investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Neves, J. (2004) *Introducción al Derecho Laboral, Fuentes del Derecho del Trabajo, El contrato de Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Pinedo, V. (2015). *Es negocio despedir a los trabajadores*. Lima, Perú: Soluciones Laborales.
- Romero, J. (2009). *Los Contratos por servicios no personales en la Administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- Rubio, M. (1989). *Nulidad y Anulabilidad. La invalidez del acto jurídico*. Lima, Perú. Fondo editorial de la Biblioteca de la PUCP.
- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Condición de obreros de los trabajadores municipales*. Informe Técnico N° 518-2015- Servir/GPGSC. Lima, Perú.
- Toyama J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo, Beneficios Sociales, alcance del concepto y marco constitucional*. Lima, Perú. Revista de la Facultad de Derecho, Editorial PUCP.
- Toyama, J. (2012). *Validez y eficacia del contrato de trabajo*. Lima: Perú: Revista de la Facultad de Derecho, Editorial PUCP.
- Valderrama, V. (2016). *Nueva Regulación del otorgamiento de la CTS a los Servidores Públicos, Naturaleza jurídica de la Compensación por Tiempo de Servicios*. Lima, Perú. Fondo editorial de la Biblioteca de la PUCP.
- Zavaleta Méndez, Elsa. (2008). *Decadencias del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral Guatemalteca*. (Tesis para optar el grado de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales) Universidad de Guatemala, Guatemala.
- Código Civil. (2008). *Código Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Constitución Política del Perú. (2017). Lima, Perú: Edición del Congreso de la República.
- Ley N° 27972. *Ley Orgánica de Municipalidades*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú: 26 de mayo de 2003.

ANEXOS

**TÍTULO: “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la
Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”.**

Encuesta – Trabajadores del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de
Chachapoyas, 2018-2019.

I. DATOS DEL TRABAJADOR:

Nombres y apellidos: EDAD:

I. SOBRE EL TEMA PROPUESTO:

- 1. ¿Qué grado de instrucción tiene?**
 - a) Primaria
 - b) Secundaria
 - c) Superior
 - d) Sin estudios
- 2. ¿Qué tiempo viene trabajando como serenazgo para la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?**
 - a) Menos de un año.
 - b) Más de un año
 - c) Más de dos años.
 - d) Más de tres años.
 - e) Más de cuatro años.
 - f) Más de cinco años.
- 3. ¿Qué tipo de contrato firmó al inicio de su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?**
 - a) 276
 - b) 728
 - c) CAS
 - d) Locación
- 4. ¿Considera que la modalidad de contrato que firma le otorga estabilidad laboral?**
 - a) Sí
 - b) No
 - c) Desconoce
- 5. ¿Cada qué tiempo firma contrato con la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?**
 - a) Mensual
 - b) Trimestral
 - c) Anual
- 6. ¿Sabe usted a qué régimen laboral pertenecen los serenos municipales?**

- a) Sí
 - b) No
- 7. ¿Conoce todos los beneficios laborales que debería tener como trabajador?**
- a) Sí
 - b) No
- 8. ¿Sabe usted que de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades correspondería que le hagan un contrato como obrero, bajo los alcances del D.L. 728?**
- a) Sí
 - b) No
- 9. ¿Ha recibido capacitaciones en materia laboral por parte de su empleador?**
- a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
- 10. ¿Usted considera que su empleador le está reconociendo todos sus derechos laborales?**
- a) Sí
 - b) No
 - c) Desconoce
- 11. ¿Qué tipo de beneficio económico se le otorga en julio y diciembre de cada año?**
- a) Aguinaldo
 - b) Gratificación
 - c) Ninguno
- 12. ¿Su empleador le paga CTS?**
- a) Sí
 - b) No
- 13. ¿Su empleador le paga bono por escolaridad?**
- a) Sí
 - b) No
- 14. ¿Ha reclamado a su empleador respecto a sus beneficios laborales?**
- a) Sí
 - b) No
- 15. ¿Se encuentra satisfecho prestando servicios para la Municipalidad sin el pago de ciertos beneficios económicos?**
- a) Sí
 - b) No

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS LABORALES DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2018-2019”.				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el tipo de contrato laboral que suscribe el personal de serenazgo y la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. 2. Establecer qué aspectos contractuales evidencian la desnaturalización de contratos del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. 3. Identificar la vulneración a la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. 	<p>Los contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019, se desnaturalizan por incumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades.</p>	<p>1. DEPENDIENTE: Desnaturalización de contratos.</p> <p>2. INDEPENDIENTE: Incumplimiento a la Ley Orgánica de Municipalidades.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo.</p> <p>NIVEL: Básico</p> <p>ALCANCE: Descriptivo – analítico.</p> <p>DISEÑO: No experimental, descriptivo simple</p> <p>M O</p> <p>MÉTODOS: Descriptivo Deductivo Analítico Explicativo Interpretativo</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario dirigido al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2019-2019.</p>