



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“CRITERIOS JUDICIALES RESPECTO AL RÉGIMEN
LABORAL DEL PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, EN EL
PERÍODO 2014-2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autor:

Yandi Danesi Peche Terán

Asesor:

Mg. Luis Carlos Polo Chavarri

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedicado a:

Mis padres, María y Enrique, por su amor incondicional.

Lorena, por cuidar de nosotros desde el cielo.

Verónica, por su apoyo constante.

Sergio, por enseñarnos a ser valientes y alegres.

“Que nuestra vida sea dirigida por la voluntad, el amor y la inteligencia”

JAL

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Luis Carlos Polo Chavarri, por su apoyo en el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

Al Juez Pablo Olano Saucedo, por sus valiosas enseñanzas y disposición de ayuda.

A quienes me apoyaron en la realización de mi tesis, siempre los tendré presente.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE SENTENCIAS.....	6
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS	56
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	164
REFERENCIAS.....	185
ANEXOS.....	190

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Regímenes laborales en la Administración Pública.....	15
Tabla 2: Operacionalización de variables	50
Tabla 3: Resultados de los criterios	56

ÍNDICE DE SENTENCIAS

Ítem

1. SENTENCIA N° 126-2016-L/ EXPEDIENTE N°01123-2014-0-0601-JR-LA-01
2. SENTENCIA DE VISTA N°026-2017-1° SECP/ EXPEDIENTE N°01123-2014-0-0601-JR-LA-01
3. SENTENCIA N°60-2015-L/EXPEDIENTE N°1139-2014-0-0601-JR-LA-03
4. SENTENCIA DE VISTA N°94-2016-SEC/ EXPEDIENTE N°1139-2014-0-0601-JR-LA-01
5. SENTENCIA N°101-2017-L°/ EXPEDIENTE N°00918-2015-0-0601-JR-LA-01
6. SENTENCIA DE VISTA N°125-2018/ EXPEDIENTE N°00918-2015-0-0601-JR-LA-01
7. SENTENCIA N°181-2017-L°/EXPEDIENTE N°01943-2015-0-0601-JR-LA-03
8. SENTENCIA DE VISTA N°333-2019-SEL/ EXPEDIENTE N°01943-2015-0-0601-JR-LA-03
9. SENTENCIA N°247-2018-L/EXPEDIENTE N°1887-2015-0-0601-JR-LA-03
10. SENTENCIA DE VISTA N°197-2019-SEL/EXPEDIENTE N°1887-2015-0-0601-JR-LA-03
11. SENTENCIA N°194-2018-L/EXPEDIENTE N°980-2015-0-0601-JR-LA-02
12. SENTENCIA DE VISTA N°311-2018-SEL/EXPEDIENTE N°980-2015-0-0601-JR-LA-01
13. SENTENCIA N°68-2017-L/EXPEDIENTE N°47-2016-0601-JR-LA-03
14. SENTENCIA DE VISTA N°184-2018 / EXPEDIENTE N°47-2016-0601-JR-LA-03
15. SENTENCIA N°193-2018-L/ EXPEDIENTE N°304-2016-0-0601-JR-LA-03

16. SENTENCIA DE VISTA N°175-2019-L/ EXPEDIENTE N°304-2016-0-0601-JR-LA-03
17. SENTENCIA N°150-2018-L/ EXPEDIENTE N°2335-2017-0-0601-JR-LA-01
18. SENTENCIA DE VISTA N°271-2019-SLP/ EXPEDIENTE N°2335-2017-0-0601-JR-LA-01
19. SENTENCIA N°211-2016-L/ EXPEDIENTE N°223-2016-0-0601-JR-LA-01
20. SENTENCIA DE VISTA S/N /EXPEDIENTE N°223-2016-0-0601-JR-LA-03
21. SENTENCIA N°41-2018-L/ EXPEDIENTE N°1465-2017-0-0601-JR-LA-01
22. SENTENCIA DE VISTA S/N /EXPEDIENTE N°1465-2017-0-0601-JR-LA-01
23. SENTENCIA N°295-2018-L/EXPEDIENTE N°2736-2017-0-0601-JR-LA-01
24. SENTENCIA DE VISTA N°117-2018-L/EXPEDIENTE N°2744-2017-0-0601-JR-LA-01
25. SENTENCIA N°039-2019-SL/EXPEDIENTE N°2744-2017-0-0601-JR-LA-01

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito identificar los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

Para tal efecto, se ha realizado un estudio cualitativo, de tipo descriptivo, y de diseño no experimental, a través del análisis de los argumentos de las sentencias tramitadas en los juzgados de trabajo de Cajamarca.

Los resultados establecen que los criterios son: los elementos de la relación laboral, la naturaleza de las funciones y el mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen legal es el público.

Palabras clave: Régimen laboral, vigilantes universitarios, criterios judiciales.

ABSTRACT

The purpose of the present study was to identify the criteria of the labor judges of the Superior Court of Cajamarca, regarding the labor regime of the security and surveillance personnel of the National University of Cajamarca, in the period 2014-2019.

To this end, a qualitative, descriptive study and non-experimental design has been carried out, thorough the analysis of the arguments of the sentences processed in the Cajamarca labor courts.

The results establish that the criteria are: the elements of the labor relationship, the nature of the functions and the legal mandate of the University Law, to establish that the legal regime is the public.

Keywords: Labor regime, university guards, judicial criteria.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad aún no se ha llegado a establecer un consenso en cuanto al criterio adoptado por los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral aplicable al personal que realiza actividades de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca, en tanto, mientras algunos de los magistrados son del razonamiento que estos trabajadores deberían estar comprendidos en el régimen laboral privado, otros, en cambio, se decantan por subsumirlos dentro del ámbito público.

En este contexto, el presente trabajo de investigación se orienta a determinar cuáles son los criterios adoptados por los magistrados, a través del análisis de las sentencias emitidas al respecto, identificando los fundamentos que sustentan una u otra decisión, de tal forma que podamos establecer la cuestión central subyacente que ha generado tales discrepancias y, finalmente, tomando parte en una postura, fundamentar el régimen laboral adecuado para los trabajadores que desempeñan funciones de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca.

En los antecedentes, el presente tema de investigación se origina a raíz de las demandas incoadas ante el Primer y Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Cajamarca, sobre: derechos laborales, desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada y pago de beneficios sociales, interpuestas por trabajadores que se desempeñan en el cargo de seguridad y vigilancia¹ en la Universidad Nacional de Cajamarca.

¹ Cabe precisar que independientemente de las pretensiones, el *tema probandum*, ha permitido identificar la discrepancia existente en el régimen laboral aplicable.

Al resolverse estas causas, se ha evidenciado que algunos de los magistrados amparan la pretensión **declarando fundada la demanda**, es decir, reconocen que el régimen laboral privado resulta ser el aplicable para estos trabajadores, en razón a que, la categoría jurídica que les corresponde es la de un *obrero al servicio del Estado*, según lo indicado por el Tribunal Constitucional en la Aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA-TC, y lo establecido en el artículo 388° segundo párrafo del Estatuto de Universidad Nacional de Cajamarca.

En cambio, otros magistrados han resuelto declarar improcedente la demanda, al considerar que la categoría jurídica que les corresponde es la de un *empleado al servicio del Estado*; ordenándose que los procesos sean remitidos a los juzgados contenciosos administrativos, por considerar que son estos los habilitados para conocerlos, en virtud a la naturaleza pública del régimen laboral que les correspondería a los demandantes.

Esta decisión se ha sustentado en el artículo 70° de la derogada Ley Universitaria N°23733 y en artículo 132° de la Nueva Ley Universitaria N°30220, que prescribe: “El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado, según labore en universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes” (El Peruano, 2014). En consecuencia, se sostenía que, el vigilante al ser personal no docente que presta sus servicios al Estado, debe estar bajo los alcances de régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N°276.

Ante ello, la interrogante que se plantea es si el personal de seguridad y vigilancia debe estar comprendido dentro del régimen público o privado, con ello los

alcances que comprende derivados de su categoría o grupo ocupacional, respectivamente.

Esta indefinición es la que ha motivado el interés por realizar el presente trabajo de investigación y poder analizar las diversas posiciones de los magistrados sobre el régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Ante la problemática expuesta, nos realizamos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019?

La investigación, obviamente, nos enfrenta a tener que revisar y contrastar los alcances de los regímenes laborales público y privado, al cual se sometería el personal de seguridad y vigilancia en el país.

Sobre los antecedentes, no se han encontrado trabajos similares, en relación a criterios de jueces respecto al régimen laboral de los vigilantes de las universidades públicas.

1.2. Estado peruano como empleador.

El Estado representa una corporación con personalidad jurídica independiente, que ejerce fundamentalmente actos de poder o de soberanía a través del *jure imperii*, que es el desempeño de la autoridad que ostenta, pero que también administra relaciones con particulares con los que pacta obligaciones patrimoniales en la esfera de los bienes y servicios, ejerciendo actos *jure gestionis* que se catalogan como actos de gestión privada en donde el Estado es una de las partes frente a la otra que es un particular, a quien le debe reconocer los derechos que le correspondan y cumplir las

obligaciones que surjan de la ley o el estatuto, en igualdad de condiciones, sin que pueda usar, en este último caso, su poder o autoridad. (Ferrero Rebagliati, 2003)

En ese sentido, es en los *actos gestionis*, donde se encontrarían las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, y para que estos vínculos jurídicos sean regulados, se necesita de los regímenes laborales, entendidos como el conjunto de leyes y normas que rigen las prestaciones de servicios entre un empleador y trabajador.

En el Perú, a lo largo de la historia, las relaciones laborales del Estado en el ámbito público, han sido regulados principalmente por: el régimen público, régimen privado, contratación administrativa de servicio y el nuevo servicio civil. Al respecto, el Tribunal Constitucional de Perú (2012), en el Exp. N°03941-2010-PA/TC, en el octavo fundamento, ha expresado lo siguiente:

La realidad en la contratación en el Perú nos advierte que en el Estado coexisten, prima facie, tres regímenes de contratación laboral: El régimen laboral de la carrera administrativa o pública (Decreto Legislativo N°276 y Ley N° 24041); ii) el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728; iii) el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N°1057). A nivel de Estado, actuando éste como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que en una entidad todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores en un régimen laboral mixto o combinado (una parte en privado, otra en público y otra en administrativo) (...) El régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el Reglamento que regula las funciones o actividades de la entidad pública determinada y más precisamente de la forma en que haya accedido al puesto de trabajo o cómo se haya manifestado en la práctica la relación jurídica con el Estado.

1.3. Régimen laboral

La Real Academia de la Lengua Española, define la palabra “régimen” como un “Conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad [...] Sistema político por el que se rige una nación”.

Broinstein (1997, pág. 1) nos dice que el régimen laboral o los sistemas de relaciones de trabajo es un “conjunto de normas, procedimientos y prácticas para administrar las relaciones entre trabajadores, empleadores y el Estado, dentro de un contexto socioeconómico determinado”.

Además, indica este autor que, todos los sistemas de relaciones de trabajo funcionan bajo la influencia de variables; este marco está compuesto de elementos históricos, económicos, políticos, sociales, culturales e inclusive religiosos. (Broinstein, 1997, pág. 1)

Para Espinal (2008, pág. 76), los regímenes laborales deberían ser entendidos como una situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser persona natural o jurídica, a la cual se le aplica un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo.

1.3.1. Elementos del régimen laboral

Al respecto, Peralta Calcina (2017, pág. 31), menciona que la doctrina ha logrado un consenso respecto al reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo, se exige la concurrencia de tres elementos sustantivos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. No obstante, el trabajo efectivo presta una multiplicidad de relaciones, y por ende el derecho del trabajo debe proveer variedad de modalidades contractuales, que deben adaptarse a las necesidades de cada situación real, sin perder dichos elementos.

1.4. Regímenes laborales de contratación del personal en el sector público.

De acuerdo con SERVIR (2012, pág. 19), establece que hasta mayo de ese año, existían 15 regímenes laborales en las entidades del Estado Peruano, entre generales y especiales. Cabe recalcar que, en el año 2014 se emite la Ley de Servicio Civil, norma que intenta regular en un único régimen a los trabajadores al servicio del Estado, su implementación es progresiva y voluntaria.

Tabla 1: Regímenes laborales en la Administración Pública.

REGÍMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
GENERALES	CARRERAS ESPECIALES	OTROS
Carrera <ul style="list-style-type: none"> • Administrativa (D. Leg. N°276-1984) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado y magisterial (Ley 29944-2012). • Docentes universitarios (Ley 30220-2014). 	Sin carrera con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> • Gerentes públicos (D. Leg. 1024-2008).
Sin carrera con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> • Régimen de la actividad privada (D. Leg. N°728-1991). • Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D. Leg. N°1057-2008, modificado en el 2012). 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de la Salud (Ley 28561-2005). • Asistentes de la salud (Ley 28561-2005) • Magistrados (Ley 29277-2008). • Fiscales (Ley 30483-2016) 	Sin carrera con vínculo laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Convenios de administración con PNUD. (D. L. 719 – 2002 y su reglamento el D.S. 015-92-PCM; modificado por Ley N°28386). • Fondo de Apoyo Gerencial (D. Ley 25650-1992). • Personal altamente calificado en el Sector Público (Ley 29806-2011)
Servicio civil con carrera y con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> • Régimen del Servicio Civil (Ley N°30057-2013 y su reglamento el D.S. N°040-2014-2014). Implementación en un plazo máximo de 6 años (2018), un único y exclusivo régimen laboral público, que integre los regímenes laborales coexistentes en la actualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomáticos (Ley 28091-2003 y su reglamento el D.S. N°130-2003-RE). • Servidores penitenciarios (Ley 29709-2011, modificado por el D. Leg. N°1324-2017). • Militares y policías (Ley 28359-2004 y Ley N°27238-1997). 	

Fuente: Servir

Elaboración propia

Conforme con la realidad problemática descrita, los regímenes laborales público y privado, son los que motivan nuestro particular interés. Además, desde que la contratación

administrativa de servicios (CAS), sin ser ninguno de ellos, contiene consideraciones que desmerecen una calificación propia.

1.4.1. Régimen laboral público

Está regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público² y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N°005-90-PCM³.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 59, dispone que esta norma regula el ingreso, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos, así como los recursos contra las resoluciones que los afecten.

1.4.1.1. Carrera administrativa

Es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar servicios a la Nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Asimismo, la carrera administrativa, es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo principal es permitir la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y buen desempeño del servicio público; esta selección se realiza sobre la base de méritos y

² Promulgado el 24-03-1984

³ Promulgado el 19-01-1990

calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

1.4.1.2. Principios de la Carrera Administrativa.

Se rige por los siguientes los principios:

- a. Igualdad de oportunidades: Las oportunidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- b. Estabilidad: El cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
- c. Garantía del nivel adquirido: Reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- d. Retribución justa y equitativa: Regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

1.4.1.3. Ámbito de aplicación.

Están comprendidos en este régimen los empleados que sigan la carrera administrativa. El campo que abarca el régimen está delimitado principalmente por la dependencia del Estado donde se presta servicios, la cual debe de estar ubicada en los siguientes sectores u organismos:

- a. Poder Legislativo: Congreso y comisiones.
- b. Poder Ejecutivo: Ministerios, órganos descentralizados, programas, universidades, etc.
- c. Poder Judicial: Cortes de justicia, juzgados, órganos de apoyo.

- d. Órganos Constitucionales Autónomos: Tribunal Constitucional, Consejo de la Magistratura, Ministerio Público, Defensoría del Pueblo, Contraloría, JNE, RENIEC, ONPE, etc.
- e. Gobierno Regional: Consejo Regional, Presidencia, etc.
- f. Gobierno Local: Municipalidades provinciales y distritales.

1.4.1.4. Servidores no comprendidos en la Carrera Administrativa.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa, los servidores públicos contratados y los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la ley que les sea aplicable.

En cambio, no están comprendidos ni en la Carrera Administrativa, ni en el Decreto Legislativo N°276, los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, no los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

Adicionalmente, se encontrarían excluidos de esta norma, los obreros, debido a que, en el tercer párrafo de la Primera Disposición Final, establece: “El personal obrero al servicio del estado se rige por las normas pertinentes”.

1.4.1.5. Estructura orgánica y funcional.

La Carrera Administrativa se estructura por 3 grupos ocupacionales y 14 niveles, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la progresión sucesiva de los servidores públicos en los

diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación.

Los Grupos Ocupacionales, son categorías que permiten organizar a los servidores públicos en razón de su formación, capacitación y/o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales de la carrera son tres y se accede a ellos a través de una postulación expresa.

- a. Grupo profesional (Nivel 7 al 14): Constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria o títulos otorgados por Institutos Superiores Tecnológicos.
- b. Grupo técnico (Nivel 3 al 12): Constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c. Grupo auxiliar (Nivel 1 al 7): Constituido por los servidores que tienen instrucción secundaria y acreditan experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

1.4.1.6. Ingreso a la Carrera Administrativa.

En cuanto al ingreso a la Carrera Administrativa, el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 276, establece los siguientes requisitos:

- a. Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- b. Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- c. Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- d. Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y
- e. Los demás que señale la Ley.

Es necesario recalcar que, el ingreso a la carrera administrativa se realiza por concurso público de méritos para ocupar cargos de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente, el ganador es incorporado a la Carrera Administrativa mediante resolución de nombramiento o contrato según sea el caso e ingresa a laborar por el nivel más bajo del grupo ocupacional del cual se postuló. Este requisito busca proteger los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades en el acceso a la carrera.

1.4.1.7. Derechos de los servidores públicos.

En cuanto a los derechos de los servidores públicos, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 24° de la Ley 276, son los siguientes:

- a. Hacer carrera pública en base al mérito; sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b. Gozar de estabilidad. Se refiere a que ningún servidor puede ser cesado ni destituido, sino por causa prevista en la norma de acuerdo al procedimiento establecido;
- c. Percibir la remuneración de acuerdo a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a ley.
- d. Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
- e. Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento.
- f. Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes.

- g. Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la norma indique.
- h. Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales.
- i. Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción.
- j. Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos.
- k. Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de afectivos, siempre que no sean simultáneos.
- l. No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- m. Constituir sindicatos con arreglo a ley.
- n. Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- o. Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde.
- p. Las demás que señalen las leyes o el reglamento.
- q. Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula.

1.4.1.8. Bonificaciones y beneficios pecuniarios.

Los servidores públicos, conforme a lo establecido en los artículos 51°, 52°, 53° y 54° del Decreto Legislativo N°276, tienen derecho a:

- a. Bonificación Personal: Se otorga en razón del 5% de haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.
- b. Bonificación Familiar: Se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso que el padre y la madre trabajen para el Estado, la bonificación corresponde a la madre.
- c. Gratificación por Record Máximo: Es una asignación que se les otorga por cumplir 25 ó 30 años de servicio, es equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.
- d. Aguinaldos: Es el pago que percibe al trabajador en fiestas patrias y navidad, por el monto que se fije mediante decreto supremo cada año.
- e. Vacaciones anuales y remuneradas: Las cuales se obtienen al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo.
- f. Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

1.4.1.9. Término de la carrera.

Las causales de extinción de la relación laboral en el régimen de la carrera administrativa son:

a. Causales generales:

Fallecimiento, renuncia o retiro voluntario (requiere un preaviso de 30 días de anticipación), término del contrato (casos bajo modalidad temporal), mutuo disenso, invalidez absoluta permanente, jubilación (obligatoria) para las mujeres a los 60 años y los hombres a los 65 años, despido justificado (causa justa), cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por Ley.

b. Por causas justas:

Por capacidad. - Pérdida de capacidad física o mental. Rendimiento promedio deficiente con la capacidad del trabajador,

Por conducta. - Condena penal por delito doloso e inhabilitación del trabajador.

Falta grave. - Incumplimiento de las obligaciones del trabajador, disminución deliberada y reiterada del rendimiento, apropiación (sea afectivamente consumada o frustrada) de bienes o servicios del empleador y entrega de información a terceros, entre otros.

1.4.2. Régimen privado.

Se rige por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral⁴, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR⁵.

La Constitución Política del Perú, en los artículos 42, 43, 48, 130, establece que corresponde al Estado, promover las condiciones económicas y sociales que aseguren por igual a los habitantes de la República, la oportunidad de una ocupación útil, y que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones; así como exigir a las empresas que sean unidades de producción eficientes que contribuyan al bien común.

Sobre la creación del régimen laboral privado en el Perú, Servir (2012, pág. 47), establece que el mencionado decreto legislativo se emitió con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Para ello, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios; y, se ampliaron las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

En relación al origen de la aplicación del régimen privado en el sector público, Servir (2012, pág. 48), menciona que este decreto legislativo se dio en un contexto de reforma del Estado, centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas. De

⁴ Con fecha 04 de octubre de 1996 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, que dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

⁵ (E.P, 27-03-1997)

esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, del control de la inflación y del déficit fiscal, así como de la regulación general de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose así, las denominadas islas de eficiencia.

En ese mismo sentido, Abanto y Paitán (2017, pág. 92) mencionan que en la década de los ochenta, fueron expresamente unificados dentro del régimen de la actividad privada todos los trabajadores de las empresas del Estado. Luego, a mediados de la década de los noventa, dentro del proceso de reforma del Estado, una serie de entidades e instituciones comenzaron también a migrar hacia el régimen laboral privado: entre ellas, algunas totalmente nuevas, como Indecopi, Osinerg, Connasev, otras reconstituidas, como la Contraloría General de la República, Sunat y Aduanas; incluso algunas instituciones paradigmáticamente públicas u estatales, como el Poder Legislativo y el Poder Judicial.

Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron persona altamente capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Así, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento. En esta lógica, cada entidad aprueba su propio reglamento y sus propios niveles al interior de cada grupo ocupacional. (SERVIR, 2012, pág.48)

Además, esto generó la aplicación de normas supletorias en las entidades de sector público, como es la Ley Marco del Empleo Público; estableciéndose así, derechos y deberes generales de los servidores públicos bajo el régimen laboral de la actividad privada, una nueva clasificación del personal y las reglas generales de acceso al servicio civil. (SERVIR, 2012, pág. 48)

Hasta el año 2012, la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada pertenecen al grupo ocupacional de profesional (43%), seguido por los técnicos (29 %) y auxiliares (3%). Cabe anotar que, en el régimen de la actividad privada se encuentran la mayoría de obreros, y estos representan el 16%. (SERVIR, 2012, pág. 48)

1.4.2.1. Ámbito de aplicación.

Comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

1.4.2.2. Requisitos para el ingreso.

Son requisitos para la existencia de una relación laboral privada: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.

En esta parte corresponde a cada empleador, determinar libre y espontáneamente los requisitos, a partir, del perfil del cargo que le asiste. La libertad de empresa claramente, tiene una incidencia en el modo o forma que

le asiste al empleador al momento de elegir o seleccionar a su personal.⁶ No obstante ello, se podría considerar, sin que sea excluyente de otros criterios:

- a. Una plaza vacante y presupuestada, la cual debe difundirse en medios de comunicación de alcance nacional y en el portal web de las entidades;
- b. Identificación del puesto vacante;
- c. Descripción de las competencias y los méritos, definidos por la entidad en el MOF;
- d. Criterios de puntuación y
- e. Determinación de la remuneración.

Una vez concluido el proceso de selección se procede a contratar a la persona bajo las condiciones del régimen laboral de la actividad privada, estableciendo un contrato por tiempo indeterminado.

El período de prueba para los servidores públicos es de tres meses, el cual puede ser prorrogable. En el caso del personal de confianza, el período de prueba se extiende a seis meses y, en los directivos, es de un año.

Pasado ese tiempo, adquieren el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

⁶ En ese sentido, debido a que en el régimen laboral de la actividad privada constituye un sistema de puestos, no existen mecanismos legales para la promoción del empleo, como sucede en el régimen de la carrera administrativa, sino que tanto la promoción y evaluación se deja a criterio del empleador y en los que casos se establezca mecanismos de selección deben estar desarrollados en los reglamentos internos de cada entidad.

1.4.2.3. Remuneración y principales beneficios.

La remuneración del servidor bajo el régimen de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o especie, siempre se sea de su libre disposición. (García Manrique , Valderrama Valderrama , & Paredes Espinoza, 2014)

Los beneficios sociales del régimen privado son:

- a. Vacaciones anuales. - El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.
- b. Gratificaciones. - Los trabajadores tienen derecho al pago de 2 gratificaciones en el año, la primera en julio (Día de la Independencia del Perú) y la segunda en diciembre (Navidad). El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba en trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. (Ley N°27735, 2002, pág. 1)
- c. Seguro Social de Salud. - El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.
- d. Asignación familiar. - Es un pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente. Se paga a los empleados que tienen uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, este

- beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
- e. Compensación por tiempo de servicios. - Es un beneficio social cuya finalidad principal, es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador. Los beneficiarios del cobro de CTS, deben laborar 4 horas diarias y, que cuenten con un mínimo de 1 mes de vínculo laboral.

Para concluir esta parte, las diferencias principales de los dos regímenes analizados son:

El régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 regula la carrera administrativa de los funcionarios y servidores del sector público. Se sustenta en un sistema de méritos y calificaciones, y está estructurado en grupos ocupacionales con sus respectivos niveles de carrera, donde el ingreso y promoción a cada uno de ellos está determinado por requisitos preestablecidos, como la capacitación, la antigüedad, la evaluación, etc. Este régimen se rige sobre un Sistema Único de Remuneraciones, donde la Administración Pública constituye una única institución y la remuneración está determinada según el nivel y el grupo ocupacional en el que se encuentra el trabajador.

Por el contrario, en el caso del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, no es un trabajador de carrera y no tiene un nombramiento sino un contrato de trabajo, cuyo contenido se establece libremente por las partes. Las escalas remunerativas en este régimen, a diferencia del Decreto Legislativo N°276, están determinadas por cada empleador y según el presupuesto asignado, pudiendo variar según la negociación que pudiera tener

directamente con el Ministerio de Economía y Finanzas, y en todo, casi del régimen privado tras la celebración de una negociación colectiva.

1.5.El obreros y empleados al servicio del estado peruano.

1.5.1. Desde la doctrina

1.5.1.1. La diferenciación histórica de los obreros y empleados.

En el año 1991, el reconocido jurista Rendón Vásquez, menciona que, en la legislación de numerosos países, y entre ellos, el nuestro, presenta normas diferentes para los obreros y empleados. Esta diferenciación obedece a una primaria clasificación de ocupaciones dentro de la empresa, surgida ya en los primeros tiempos del desarrollo capitalista. Los obreros eran los trabajadores que manejaban las herramientas y máquinas, y transportaban directamente la materia prima en los talleres, fábricas y obras. Su denominación viene del latín *operarius*. Se les llamó también proletarios. En conjunto constituyen la *clase obrera* que surge masivamente con la revolución industrial de la segunda mitad del siglo XIX, como un producto social del capitalismo. Por el contrario, la expresión *empleado* viene de la voz francesa *employer*, que significa “emplear” la que se origina, a su vez, en el latín *implicare* “ocupar”. Se la utilizó para designar a las personas ocupadas por una remuneración en actividades comerciales y financieras, y en la función pública, y luego, en la forma ya más general, en las oficinas. (pág. 60).

El mencionado jurista nos manifiesta que, cuando la clase obrera conquistó sus primeros derechos sociales en el siglo pasado, comenzaron a recibir un tratamiento legal distinto de los empleados, que se profundizó luego con el contrato de trabajo, se perfiló como un contrato autónomo aplicable a los obreros; en cambio, los empleados continuaron sujetos por algún tiempo al

contrato de locación de servicios hasta lograr un régimen propio, tal como sucedió en Bélgica (ley del 7 de agosto de 1912), en Luxemburgo (ley del 31 de octubre de 1919), en Italia (leyes del 13 de noviembre de 1924 y del 18 de marzo de 1926). Asimismo, las primeras leyes de seguridad social se concibieron sólo para los obreros (leyes de Alemania de 1883, 1884 y 1889 y varias de accidentes de trabajo en diferentes países). (Rendón Vásquez, 1991, pág. 61)

Buscando un criterio para determinar si procedía la aplicación de la ley sobre accidentes de trabajo a algunos trabajadores, la jurisprudencia francesa de fines del siglo pasado, recogió una idea ya generalizada hasta entonces, y señaló que los obreros realizan un trabajo manual, en tanto que los empleados efectúan uno intelectual. En el proyecto italiano de 1900 sobre contrato de trabajo, limitado sólo a los obreros, se les asimila a éstos a la calidad de trabajadores manuales. Luego, la legislación, en forma casi general, consumó la distinción de obreros y empleados al darles regímenes propios con variantes de diversa importancia. (Rendón Vásquez, 1991)

1.5.1.2. Distinción conceptual entre obreros y empleados.

Sobre la diferenciación de los obreros y empleados en el Perú, Rendón Vásquez (1991, pág. 62-66), nos describe que, en el Perú la distinción conceptual de obreros y empleados fue traída de Europa en el siglo pasado, pero no trascendió a la normatividad jurídica, en los primeros momentos. El Código del Comercio de 1902 se refiere a las relaciones entre los comerciantes y sus dependiente y mancebos, a los cuales confiere el mismo tratamiento. Las primeras normas de Derecho del Trabajo y de Derecho de la Seguridad Social

comprenden indistintamente a obreros y empleados. Tal es el caso de la Ley 2851 de 1918, sobre el trabajo de mujeres y menores, y de la Ley 3010 de 1919 sobre el descanso semanal.

La diferenciación parece iniciarse con el decreto supremo del 15 de enero de 1919 sobre la jornada máxima de 8 horas para los obreros, pero pronto se extendió a otros grupos de trabajadores. En realidad, es con la Ley 4916, del 7 de febrero de 1924, que comienza la separación legal de los empleados y obreros, al establecerse para aquéllos un régimen propio de ruptura del contrato de trabajo, la compensación por tiempo de servicios, y otros derechos sociales importantes. La diferencia se profundizó con la Ley 8439, del 20 de agosto de 1936, que fijó para los empleadores una compensación por tiempo de servicios de un mes por cada año de antigüedad, en tanto que a los obreros solo les reconoció quince días. (Rendón Vásquez, 1991, pág. 62)

En materia de procedimiento judiciales para exigir el pago de los derechos sociales económicos luego de la terminación del contrato de trabajo, a los empleados se les creó una vía procesal ante el Poder Judicial por la Ley 6871, del 2 de mayo de 1930, y a los obreros otra totalmente distinta ante un Fuero Privativo de Trabajo, según la Ley 9483, del 31 de diciembre de 1941. (Rendón Vásquez, 1991, pág. 63)

La diferenciación se consolidó al establecerse cajas de seguros sociales diferentes para los obreros y los empleados: la Caja Nacional de Seguro Social creada por la Ley 8433 de 1936, y el Seguro Social del Empleado organizado en 1948 y 1961 por las leyes 10807 y 13724. (Rendón Vásquez, 1991, pág. 63)

Además de ello, se han dado normas propias para cada grupo destinadas a ordenar el pago de las remuneraciones mensualmente para los empleados y diaria y semanalmente para los obreros.

Finalmente, se indica que para referirse al régimen legal de los obreros se alude al régimen de la Ley N°8439, y para referirse al régimen de los empleados se invoca a la Ley 4916. (Rendón Vásquez, 1991, pág. 63).

1.5.1.3. Históricamente quiénes fueron considerados obreros.

Rendón (1991), señala que se considera obrero a los que realizan labores preferentemente manuales; y según los antecedentes normativos, es con el artículo 2, b) del Reglamento de la Ley 4916 que se enumera a los trabajadores que se encuentran circunscritos en esta categoría. Los mismos que son enumerados a continuación:

1. Los capataces marítimos (D.S. del 10/09/1957);
2. Las costureras al servicio del Estado (Ley 10642);
3. Los choferes al servicio de particulares (Ley 8467);
4. Los trabajadores que realizan labores domésticas y de aseo, cuidado o mantenimiento de entidades que no sean el hogar (Ley 8509);
5. Los obreros agrícolas en terrenos de uso urbano (D. S. del 2/04/1974 y de 14/08/1974);
6. Los obreros agrícolas de temporada (R.S. del 14/04/ 1964);
7. Los aviadores de aerofumigación (R. S. del 16/03/1968);
8. Los obreros que perciben menos del 30% de las tarifas abonadas por el público, cualquiera que él sea (Ley 17038);
9. Los trabajadores portuarios del Callao (D.S. del 26/12/1952 y Ley 12533);
10. Los repartidores de pan a domicilio (R.S. del 30/10/1943 y 12/07/1971);

11. Los tripulantes de barcos (Ley 9440);
12. Los vendedores ambulantes de chocolates, helados, etc. (R. S. del 15/10/1946).

1.5.1.4. Alcances del término empleado público.

Quiroga (2009, págs. 15-16), respecto al término “empleado público” o “servidor público”, menciona que deriva de la acepción de *servicio al público* que es la tarea que corresponde a las personas que actúan en representación del Estado. Esta denominación fue utilizada desde las primeras normas dictadas en el país desde la época del Virreynato como en la República, que fueron:

- a. La Real Orden de Virrey del Perú, del 8 de febrero del 1803, dictada por el Virrey Joaquín de Pezuela, que es su texto cedular, se refiere a “*los empleados* de la administración de la Real Hacienda que han servido bien y fielmente [...]”.
- b. La Ley General del 22 de enero de 1850, dictada por Ramón Castilla, Presidente Constitucional de la República, en su artículo primero dice: “Todos los empleados públicos con título de Gobierno legítimo [...]”

Además, indica Quiroga (2009, pág. 17) que, esta denominación respondía inicialmente a la calificación de trabajador de oficina o trabajador intelectual, dada la prevalencia de las facultades mentales en la realización del trabajo, en contraprestación del término obrero que alcanzaba al trabajador manual o a aquel que predomina la actividad física. Ambas denominaciones eran utilizadas también en el régimen laboral privado durante casi dos terceras partes del siglo pasado, hasta que optó por nombre genérico de trabajador sin

distinción de categorías, funciones, actividades, que supuestamente eran discriminatorias.

Sin embargo, en el sector público se ha mantenido la denominación “empleado” hasta la actualidad, en que la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, señala en el artículo III de su Título Preliminar, que se regula en la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público”, añadiendo en su artículo 2° que “Todo empleado público está al servicio de la Nación”. (Quiroga, 2009, pág. 17)

Sobre el mismo tema, el profesor peruano Rendón Vásquez (1991, pág. 64), señala quienes fueron considerados en principio como empleados, y hace referencia al artículo 1° del Reglamento de la Ley N°4916, se consideró como empleados “a todos los que prestan servicios en oficinas y escritorios de entidades individuales o colectivas dedicadas al comercio, la industria, o la manufactura”. Luego, con el artículo 1° de la Ley N° 10329, del 27 de diciembre del 1945, se adiciona que “Gozan de los beneficios concedidos por la Ley 4916 y sus ampliatorias, todos los empleados que prestan servicios a personas naturales o jurídicas, cuales quiera que sean el objeto o fines de éstas” y en el artículo 2° se menciona que “Quedan exceptuados de dichos beneficios únicamente los empleados públicos y demás servidores a quienes por leyes especiales, se les han concedido los goces de jubilación, cesantía y montepío, así como, las personas que prestan servicios domésticos.”

Considera Rendón que, en vista de que el indicado Reglamento había incluido en los alcances de la Ley N°4916 a diversos grupos de trabajadores o

les había conferido la calidad de obreros, situación que ha persistido incluso después de que se emitiera la Ley N°10329, innumerables disposiciones posteriores han ido declarándolos empleados. (1991, pág. 64).

Conforme a lo indicado, son empleados sujetos a la Ley N°4916 y sus ampliatorias, los siguientes:

- 1.1. Los agentes de seguros (Ley 10436),
- 1.2. Los agentes viajeros y vendedores del comercio mayorista (Decreto Ley 14248 y Ley 16629);
- 1.3. Los brequeros y fogoneros (Ley 8540);
- 1.4. Los capataces, sobrestantes, caporales y mayordomos del campo (Ley 15257);
- 1.5. Los choferes y paleros de las empresas mineras (Ley 25183, del 5/01/90), D.S. 10-90-TR, del 20/02/90, R.M. 149-90-TR, del 29/03/90);
- 1.6. Los conductores, maquinistas, mensajeros, portapliegos de los bancos y compañías de seguros y capitalización (Ley 12847);
- 1.7. Los contadores (Leyes 10437 y 13266);
- 1.8. Los contra maestres de la marina mercante (Ley 9448);
- 1.9. Los enfermeros y enfermeras titulados (D.S. del 12/01/1938);
- 1.10. Los inspectores de ómnibus (Ley 9572);
- 1.11. Los maquinistas, conductores, primeros brequeros y fogoneros (Ley 8450);
- 1.12. Los capitanes, patrones, pilotos, ingenieros, radiotelegrafistas, médicos, contadores, sobrecargos y mayordomos de la marina mercante (Ley 9169 y 9386);
- 1.13. Los músicos (D.S. del 20/ 12/ 1943);
- 1.14. Los operadores de proyección de cines (D.S. del 15/11/1940), Ley 9629, D.S. del 14/12/1943).
- 1.15. Los perforadores de pozos de petróleo, químicos, encargados de llevar reportes en las refinerías, vigilantes de grifos y guardianes de las empresas petrolíferas (Ley 10400, RS. Del 21/10/1946);
- 1.16. Los prácticos de las compañías de vapores (R.S. del 13/51941);
- 1.17. Los profesionales abogados, médicos, odontólogos, farmacéuticos, ingenieros, obstetras y veterinarios (Leyes 13937 y 15132);

- 1.18. Los preceptores de empresas y centros educativos particulares (R.S. del 5/04/1929), RS. Del 26/09/1930, D. Ley 7397, Ley 24029, Ley del Profesorado, art. 58 modif. por la Ley 25212, del 18/05/1990, y Reglamento de esta Ley, D.S. 31-85-ED del 3/5/1985);
- 1.19. Los profesores de las universidades privadas (Ley 23733, arts. 6° y 54°);
- 1.20. Los locutores, operadores técnicos y otros de radio y televisión (Leyes 10697 y 14985);
- 1.21. Los regentes de imprenta (Ley 12527);
- 1.22. Los tarjadores marítimos y tarjadores o tarjadores de empresas mineras (Ley 9861);
- 1.23. Los trabajadores de área portuaria del Callao (Ley 15104);
- 1.24. Los técnicos electricistas y técnicos tableristas de las empresas de teléfonos (Ley 9997);
- 1.25. Los telefonistas (R. S. del 17/05/1929);
- 1.26. Los vendedores, repartidores de aguas gaseosas (R.S. del 20/09/1956).

La segunda norma que establece una clasificación de personal que se considera como empleado público, es el Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil (promulgada el 29 de mayo de 1950), se constata que en su artículo primero precisa lo siguiente:

Se considera empleado público a toda persona que desempeñe labores remuneradas en las Reparticiones del Estado. Los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores a excepción de los del servicio interno que se acogerán a las disposiciones del presente Estatuto.

Asimismo, el artículo sexto de la referida norma, modificada por Ley N° 23333 (promulgada el 11 de diciembre de 1981), establece lo siguiente:

Artículo 6.- Se consideran cinco clases de Empleados Públicos:"

- a. Empleados de carrera, aquellos cuyos cargos o empleos tengan carácter estable y cuya situación esté expresamente indicada en el presente Estatuto:

- b. Empleados a contrata, los que desempeñan cargos de carácter transitorio;
- c. Empleados adscritos, los que desempeñan el cargo de secretario asesor u otro cargo de confianza, técnico o político, cerca de altos funcionarios públicos; y,
- d. Personal de servicio interno, constituidos por los porteros, portapliegos, choferes, ascensoristas y demás servidores manuales que realicen labores de naturaleza análoga con plaza de presupuesto en una repartición del Estado.
- e. Los cargos con poder de decisión y de confianza previstas por el Artículo 61 de la Constitución Política, se especificarán mediante Decreto Supremo."

Posteriormente, la categoría "*empleado*" fue regulado mediante el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la que señala que los grupos ocupacionales de la carrera administrativa son: profesionales, técnico y auxiliar.

1.5.2. Desde la jurisprudencia

La Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, con fecha dieciséis de agosto de dos mil diecisiete, emitió la sentencia de vista en el Exp. N° 141-2014-0-1618-JM-LA-01, y da algunos alcances sobre la diferencia entre obreros y empleados. Se menciona que la doctrina y legislación comparada, como es el caso del Derecho italiano de la primera mitad del siglo XX, con Ludovico Barassi⁷ se sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados (Fundamento 3.4), que detallamos a continuación:

⁷BARASSI, Ludovico. "**TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO**". Tomo I. Traducido por Miguel Sussini (h); Editorial ALFA. Buenos Aires – Argentina, 1953; páginas 522-527.

- a. La primera teoría se funda en el predominio del carácter intelectual o manual de la actividad del empleado y obrero, respectivamente.
- b. La segunda se funda en el criterio de la periodicidad de la retribución mensual para el empleado y semanal o quincenal para el obrero.
- c. La tercera teoría se funda en el criterio de la “discriminación según la profesión”, que puede resumirse en una “cierta iniciativa de orden administrativo o disciplinario otorgada al empleado más no al obrero”.
- d. La cuarta teoría se funda en el “criterio de la colaboración” que caracteriza al empleado, pero entendiendo el término colaboración, en conjunto con la conexidad existente entre empresario y organización, en el sentido que la colaboración está dirigida a cumplir las finalidades de la organización, “tomando en cuenta que el empresario administra la organización que dirige y que, potencialmente, se puede dar la figura de la sustitución por parte de los empleados”.

En la resolución citada se menciona que, estas teorías han influido en nuestra jurisprudencia laboral peruana del siglo, la misma que, casuísticamente, ha establecido criterios que han contribuido de manera significativa en el siglo XX (Fundamento 3.4), estos son:

- a. La calidad del servicio prestado determina la condición de empleado.
- b. Limitado el servicio de una persona a la función mecánica de pesar o medir, carece de la condición de empleado comprendido en la Ley número 4916, si no ejecuta contratos de compraventa en representación del principal.
- c. Quién confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación de su principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente la calidad de empleado.
- d. No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales.
- e. La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina su condición, sino la naturaleza de sus servicios”;

- f. Lo que define la naturaleza de las labores desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material o meramente mecánica”.

Asimismo, en el fundamento 3.2, se indica lo siguiente:

La calificación de los servidores entre Empleados y Obreros se encuentra estrechamente relacionada a la diferencia que se le puede realizar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto a las de un empleado público, pues radica en que, mientras el primero realiza labores, predominantemente, operativos o manuales, el segundo realiza labores, predominantemente, intelectuales o de oficina, lo cual implica que requiere un cierto grado de calificación a diferencia del primero. No obstante, ello, a raíz del desarrollo tecnológico es muy difícil referirnos a labores con prevalencia solo física o solo intelectual; configurándose esta diferencia, en un baremo o criterio diferenciador relativo que la jurisprudencia y la ley nos obliga a realizar.

En el fundamento 3.3., se indica lo siguiente:

(...) Independientemente de ello, es fácil advertir que, en el caso de los empleados el criterio legal para definirlos, era el lugar donde desempeñaban su labor, mientras que en el caso de los obreros, se optó por una larga lista de actividades en la que, mutatis mutandi, el elemento integrador o común denominador era, el predominio de la actividad manual sobre la intelectual, aunque con un carácter altamente relativo, si se tiene en cuenta que las distintas actividades en las que se aprecia dicho predominio implican diferentes grados de incidencia entre “lo manual” y “lo intelectual”.

En la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciocho, sobre la diferenciación entre obrero y empleado, se señala lo siguiente:

“En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala, entre otras clasificaciones, que son empleados aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento entre otros; y que son obreros aquellas personas que realizan labores en las que predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción. Se puede apreciar de los medios probatorios que corren en autos que la función del impugnante fue el de personal de vigilancia; en tal sentido la función desarrollada por el recurrente corresponde al de un obrero, pues, prima el esfuerzo físico sobre el intelectual. (Quinto fundamento).

La Autoridad Nacional de Servicio Civil, mediante el Informe Legal N°206-2010-SERVIR/GG-OAJ, de fecha veintiséis de julio de dos mil diez, respecto de la distinción entre obreros y empleados, ha indicado que:

Tradicionalmente, se ha entendido que la distinción entre obrero y empleados ha estado en función de la labor realizada por el trabajador. Así, mientras obreros es aquel que en función de la labor realizada por el trabajador. Así, mientras obrero es aquel que realiza trabajo preponderantemente manual, empleado es el que cumple una labor preponderantemente intelectual⁸.

En el plano normativo nacional, originalmente, esta diferencia era muy marcada. Obreros y empleados tenían, cada uno, un régimen propio de terminación de contrato, de compensación por tiempo de servicios, así como vías procesales diferentes para el reclamo de los derechos económicos nacidos a partir de la terminación de su relación laboral. Incluso en el campo de la seguridad social, su tratamiento era

⁸ De la definición de las expresiones “manual” e “intelectual” contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que “trabajo manual” es aquel que se realiza con las manos, de fácil ejecución, y que exige más habilidades físicas que lógica, mientras que “trabajo intelectual” es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

diferenciado: existía una Caja Nacional de Seguro Social para los primeros, y el Seguro Social del Empleado, para los segundos.

Dicha diferenciación fue cediendo con el paso del tiempo al constatarse que la distancia entre lo manual y lo intelectual es cada vez menor, y al advertirse con ellos la progresiva desaparición de los criterios inicialmente inspiraron dicha distinción. En Perú, esta unificación comenzó en la década del setenta en el campo de la Seguridad Social y se proyectó hacia el ámbito laboral a inicios de la década del noventa. (Fundamento 2.9)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social en la Casación N° 5004-2016-Cajamarca, de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, en relación a los obreros municipales, ha precisado que pertenecen al régimen privado en virtud del principio de igualdad.

En relación al caso concreto, es de precisar que respecto al régimen laboral de los obreros municipales estos han pertenecido tanto al régimen de la actividad pública y privada, pues se tiene que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el artículo único de la Ley N°27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N°23853; sin embargo, mantuvo el régimen de la actividad privada conforme al artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, esto es dentro de los

alcances del Decreto Legislativo N°728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (Fundamento octavo)

1.5.4. Plenos jurisdiccionales

En el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral y Civil, realizado por la Corte Superior de Ancash, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis. En el Tema N° 04, “Régimen Laboral al que pertenecen los serenos, vigilantes y policías municipales”, el grupo de trabajo N°4, como concepto de “obrero” y “empleado”, se señaló lo siguiente:

(...) Hemos optado por la segunda posición atendiendo a las labores que desarrollan los serenos y vigilantes municipales, siendo que el concepto de trabajo predominantemente intelectual solo debe circunscribirse a aquellos que merecen en realidad labores profusas de interpretación o creación, pero las actividades que ellos deben cumplir, implican actividades físicas de reforzamiento de la seguridad pública. (pág. 29).

El VI Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizado desde el dieciocho de septiembre al doce de octubre de dos mil diecisiete, respecto al Tema N°II: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo. El Pleno acordó por UNANIMIDAD: Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Este acuerdo plenario, que teniendo en cuenta las funciones o tareas que cumple el personal serenazgo, no se distancian de las que cumplen el personal de

seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, que esencialmente guarda una semejanza respecto de la esencia de sus labores.

1.6. El obrero al servicio del estado peruano.

1.6.1. Evolución normativa.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, en el Informe Legal N° 131-2010- SERVIR/GG-OAJ, de fecha tres de julio de dos mil diez, desarrolla la evolución de las normas que regulaban a los obreros al servicio del Estado Peruano, de la siguiente manera:

La Ley N°9555 de fecha 14 de enero de 1942, extendió a los obreros que prestaban servicios al Estado, en general, y en la Municipalidades Provinciales y Distritales y Sociedad de Beneficencia de Lima y Callao, la indemnización de quince días de salario por año de servicios que el artículo 3° de la Ley N° 8439 de fecha 2 de agosto de 1936, concedían a los obreros de las empresas privadas.

Posteriormente, el Decreto Ley N° 11377 de fecha 29 de mayo del 1950, estableció en su artículo 1° que “empleado público” se consideraba a toda persona que desempeñaba labores remuneradas en las reparticiones del Estado; y los que realizaran labores propias de obreros en las dependencias pública, estarían comprendidos solo en las disposiciones específicamente dictadas para estos servidores, a excepción de los del servicio interno que sí se acogerán a las disposiciones del dicho Estatuto.

En esa línea siguió el Decreto Supremo N°010-78-IN, de fecha 12 de mayo de 1978, que en su segundo considerando expresó que los obreros que prestaban servicios en los organismos del sector público se encontraban sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En esa misma línea, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 3371-2010- Lima, de fecha cinco de agosto de dos mil once, menciona lo siguiente:

Sostiene que por disposición expresa del último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 276 que establece: “El personal obrero al servicios del Estado se rige por las

normas pertinentes” (Ley N° 8439 del veinte de agosto de mil novecientos treinta y seis, Ley N° 9555 del catorce de enero de mil novecientos cuarenta y dos, Ley N° 13842 del doce de enero de mil novecientos setenta y dos; Decreto Ley N° 21396 del veinte de enero de mil novecientos setenta y seis, entre otras normas), excluye al personal obrero de la carrera administrativa, pero sí les son aplicables las normas que no se opongan a su régimen específico, como es el caso de sus deberes, derechos y obligaciones, entre otros.

1.6.2. Régimen laboral de los obreros al servicio del Estado.

La postura del Tribunal Constitucional del Perú (2004), en lo que concierne al régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, fue expuesta en la aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA/TC; siendo que, para el máximo intérprete de la Constitución, la aplicación del régimen privado a dichos trabajadores se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555.

En el fundamento 5° y 6°, sostiene lo siguiente:

Que, al respecto, el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N°8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N°1916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada-; y mediante la Ley N°9555, de fecha 1 de abril de 1942- modificatoria de la Ley N°8439, y aún vigente-, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N°8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificatoria de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse prestando servicios en reparticiones

del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento de normas para la prestación de servicios, previstos en las normas legales pertinentes, en tanto resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen de la actividad privada.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, ha emitido diversos informes técnicos y legales en relación al régimen de los obreros al servicio del Estado, los mismos que son descritos a continuación:

En el Informe Técnico N° 504-2015-SERVIR/GPGSC, de fecha dieciocho de junio del dos mil quince, se absuelve la consulta realizada por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, referente al régimen laboral de los obreros permanentes, concluyendo lo siguiente:

El régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, gobiernos regionales u gobiernos locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellos los contratos modales. 2. Los obreros permanentes y eventuales, previstos en las leyes de presupuesto del sector público, es decir, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°276, percibiendo los derechos y beneficios que el mismo contempla.

En ese mismo sentido, se emitió el Informe Técnico N° 450-015-SERVIR/GPGSC, de fecha nueve de junio de dos mil quince, mediante el cual se dilucida el régimen laboral de los obreros eventuales del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, la misma que señalamos a continuación:

Que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) es el de la actividad privada. 2. Los obreros permanentes y eventuales son los obreros que prestan servicios en los gobiernos locales bajo el régimen laboral público, es decir, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°276, percibiendo los derechos y beneficios que el mismo contempla; y a los cuales no les es aplicable el régimen de la actividad privada, y viceversa, salvo que hayan aceptado pasar de uno a otro régimen.

De manera similar, en el Informe Técnico N° 518-2015-SERVIR/GPGSC, de fecha veintitrés de julio de dos mil quince, se absuelve la consulta realizada por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, referente al régimen laboral de los obreros eventuales, concluyendo lo siguiente:

El personal obrero que prestaba servicios al Estado (Gobierno Nacional – Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada, por lo que les corresponde percibir los derechos y beneficios de dicho régimen. (Fundamento 2.5)

Por último, en el informe Legal N°270-2010-SERVIR/GG-OAJ, de fecha ocho de septiembre de dos mil diez, se absuelve la consulta realizada por el Ministerio de Interior, sobre el cambio de denominación del cargo, concluyendo lo siguiente:

Como se ha señalado anteriormente, el régimen de la carrera pública es regulado principalmente por el Decreto Legislativo N°276, dispositivo que desarrolla la Carrera Administrativa en las entidades de las Administración Pública, así como la contratación temporal y designación en cargos de confianza (quienes no están dentro de la carrera, pero que son regulados por dicha norma). De otro lado, en el caso del régimen laboral privado; nótese que la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final del Decreto Legislativo N°276, establece dos supuestos; el primero que los funcionarios y servidores comprendidos en regímenes propios de Carrera, continuarán sujeto por las normas pertinentes; y el segundo referido a que el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes, norma que no es otra que la Ley N°4916.

La Ley N°1916, Ley del Empleado Particular, fue derogado expresamente por la Tercera Disposición del Decreto Legislativo N°728, Ley de Fomento del Empleo.

En ese sentido, el personal obrero de las entidades sujetas al régimen del Decreto legislativo N°276, en principio debe estar vinculado bajo el régimen laboral de la actividad privada”. [num. 2.6, 08/09/2010].

Del cambio de régimen

Bajo la premisa de que en una entidad existen obreros sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°276, es decir que hubieran ingresado a la entidad bajo dicho régimen laboral público, los mencionados servidores se mantienen en

dicho régimen, y no les es aplicable el de la actividad privada, y viceversa, a menos que hayan aceptado pasar de uno a otro régimen.

Dicha afirmación se apoya en el criterio que en reiteradas ocasiones ha sostenido el Tribunal Constitucional⁹, en el sentido que una ley no puede convertir el régimen laboral de un trabajador, salvo que éste lo admita expresamente, porque las normas no tienen efecto retroactivo y porque hacerlo, implicaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales no puedan ser modificados por leyes.

⁹ Exp. N°2095-2020-AA/TC: “Primer considerando, segundo párrafo: Con posterioridad, a partir del 2 de junio de 2001, dicho artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N.° 27469, que estableció que “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada...”. Evidentemente, dicha disposición legal, salvo en el caso de que el trabajador haya aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no puede convertir un régimen público en un privado, ya que, en primer lugar, la ley no tiene efectos retroactivos; y, segundo, porque de no mediar aceptación expresa, la aplicación del artículo único de la Ley N.° 27469 importaría una violación del artículo 62° de la Constitución, que garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes”.

Exp. 3466-2003-AA/TC: “Antes de un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, es preciso determinar cuál es el régimen laboral aplicable a los demandantes. Al respecto, el artículo 52. ° de la Ley N.° 23853, Orgánica de Municipalidades, originalmente estableció que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Dicho artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N.° 27469, publicada el 1 de junio de 2001, cuyo texto es el siguiente: “[...] Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoseles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen [...]”.

Exp. 0070/2004-AA/TC: “Segundo considerando: El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha precisado que la modificatoria al artículo 52° de la Ley N.° 23853, mediante Ley N.° 27469, salvo en el caso de que el trabajador haya aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no puede convertir un régimen público en un privado, ya que la ley no tiene efectos retroactivos y porque, de no mediar aceptación expresa, la aplicación del artículo único de la Ley N.° 27469 comportaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes”.

Exp. 0762-2004/2004-AA/TC: “Debe precisarse que la demandante, a la fecha de inicio de sus labores, estaba sujeta al régimen de la actividad pública, y que si bien es cierto que, en mérito a la Ley N.° 27469, de fecha 1 de junio de 2001, se modificó el artículo 52° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que precisa que “los obreros son servidores públicos sujetos a la actividad privada”, en autos no obra prueba de que la demandante se haya acogido a dicho régimen, ni mucho menos que haya renunciado a esa condición, por lo que este Tribunal entiende que el régimen inicial es el que continúa vigente”.

1.7. Formulación del problema

¿Cuáles son los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019?

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general

Identificar los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

1.8.2. Objetivos específicos

OE1: Analizar los regímenes laborales público y privado.

OE2: Describir doctrinariamente, legislativamente y jurisprudencialmente las categorías jurídicas de obrero y empleado al servicio del Estado.

OE3: Identificar y analizar las sentencias emitidas por los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

OE4: Determinar el régimen laboral aplicable al personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.9. Hipótesis

Los criterios de los jueces de trabajo respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca son:

1. Los elementos de la relación laboral.
2. La naturaleza de las funciones.
3. El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

1.10. Definición operacional de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Régimen laboral público o privado del personal de seguridad y vigilancia.	Decreto Legislativo N°276 Decreto Legislativo N°728
VARIABLE DEPENDIENTE: Criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca	Argumentos adoptados en las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.	Sentencias de primera y segunda instancia de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

Fuente: Elaboración propia de la autora.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es **básica**, porque tiene “como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente” (Ingenium, 2020)

Al realizar nuestro estudio, ha existido información precedente como son los regímenes laborales en el sector público, las sentencias emitidas por los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca y doctrina a fin de fundamentar la indagación que se realizó.

En cuanto al diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal o transaccional.

Es no experimental, debido a que “se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 152), es decir, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención de investigador.

En el estudio realizado, el fenómeno de análisis fue los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El diseño de la investigación es de corte transversal o transeccional, porque se recolecta datos en un momento único; siendo su propósito describir eventos y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 154). El tiempo que se recolectó los datos es desde el 2014 hasta el 2019.

El alcance de la investigación es descriptivo, ya que busca explicar las propiedades, características y perfiles importantes de cualquier fenómeno que se someta a un análisis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 92). Es decir, consiste en describir situaciones, contextos, sucesos, etc., detallar cómo son y cómo se manifiestan.

El enfoque de la presente investigación es **Cualitativo**, tiende a evaluar el desarrollo natural de los hechos, eventos y sucesos, además no hay manipulación con respecto a la realidad, no existe una manipulación de las variables, y en los datos obtenidos no se utiliza una medición numérica por ende no hay un análisis estadístico. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 7)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Unidad de Análisis

Ha estado constituida por cada uno de los procesos laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

2.2.2. Población

La población ha estado constituido por 25 sentencias, presentadas ante el Primer Juzgado de Trabajo, Tercer Juzgado de Trabajo, 1° Sala Civil¹⁰, 2° Sala

Civil¹¹ y Sala Laboral Permanente, sobre Derechos Laborales, Desnaturalización de Contrato, Ineficacia de Contratos CAS, Reconocimiento de vínculo laboral bajo el régimen privado y Pago de Beneficios Sociales.

2.2.3. Muestra

La muestra ha estado constituida por 25 sentencias, presentadas ante el Primer Juzgado de Trabajo, Tercer Juzgado de Trabajo, 1° Sala Civil, 2° Sala Civil y Sala Laboral Permanente, sobre Derechos Laborales, Desnaturalización de Contrato, Reconocimiento de vínculo laboral bajo el régimen privado y Pago de Beneficios Sociales.

Adicionalmente, para determinar la muestra, se ha considerado el Oficio N°623-2019-OGRH/OCP-UNC, de fecha 04 de julio del 2019, emitido por la Oficina de Control de Personal de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el que se establece que el personal de seguridad y vigilancia, asciende a 52 trabajadores

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Métodos

Se ha utilizado el **método jurídico funcional**, el cual parte de una base empírica e intenta llegar a un diagnóstico sobre la conformidad o dicotomía entre el orden jurídico abstracto y el orden social concreto. En ese sentido, este método

^{2y3} Por Resolución Administrativa N° 174-2018-CE-PJ, de fecha 25 de junio del 2018, se dispuso que, a partir del 1 de agosto de 2018, la 2° Sala Civil Permanente de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Cajamarca se convierta a Sala Laboral Permanente de la misma provincia y Corte Superior, a fin que tramite exclusivamente los procesos laborales de la subespecialidad Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente, se ordenó renombrar a la 1° Sala Civil Permanente de la Provincia y Corte Superior de Cajamarca, como Sala Civil Permanente de la misma provincia y Corte Superior de Justicia. (Diario Oficial el Peruano, 2018)

jurídico es eminentemente inductivo, siendo sus dos columnas la casuística y la jurisprudencia. (Ramos Nuñez , 2005, pág. 76)

2.3.2. Técnicas e instrumentos para recolectar y analizar los datos

El régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, se ha realizado mediante la revisión bibliográfica, el fichado y el análisis documental.

Para determinar el criterio de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, se elaboró una guía de análisis de sentencias, que comprende los principales argumentos expuestos por los jueces, respecto al régimen laboral de los trabajadores que realizan actividades de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca. Finalmente, se evidenció las principales discrepancias entre los magistrados, respecto al régimen laboral de los vigilantes de la Universidad Nacional de Cajamarca.

2.4. Procedimiento

En cuanto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, se analizó los regímenes laborales público y privado, además, se realizó un estudio de doctrina, leyes y jurisprudencia nacional respecto a las categorías jurídicas de obrero y empleado al servicio del Estado.

En relación a los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el periodo 2014-2019, se realizó la búsqueda general en el Sistema Integrado Judicial (SIJ). Luego de haber

identificado las sentencias, se procedió a dar una lectura y análisis minucioso; para luego, con la ayuda de la guía de análisis, transcribir los principales fundamentos.

Finalmente, del análisis de todas las sentencias, se logró determinar cuáles eran los criterios de los jueces de trabajo, respecto al régimen laboral de personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

2.5.Limitaciones

Para lograr los resultados obtenidos en la presente investigación, se nos han presentado diversas limitaciones, tales como, la falta de investigaciones sobre el tema de estudio, la escasa bibliográfica respecto a las definiciones de obrero y empleado al servicio del Estado. No se logró conseguir el libro “Tratado de derecho del trabajo”, escrito por el jurista italiano, Ludovico Barassi, en el que se menciona las teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados, los mismos que han influido en la jurisprudencia peruana.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de las sentencias que han permitido identificar los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

A través de las guías de análisis de sentencias elaboradas (véase anexo N°02), se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 3: Resultados de los criterios

		RESULTADOS		
		CRITERIOS JUDICIALES		
		Los elementos de la relación laboral	La naturaleza de las funciones	El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer el régimen laboral aplicable es el público
EXPEDIENTE	SENTENCIA/ JURISDICCIÓN	Régimen privado	Régimen privado	Régimen público
Exp. 01123-2014	Sentencia N°126-2016-L 3 °Juzgado Laboral	X		
	Sentencia de vista N°026-2017-1°SECP 1° Sala Especializada Civil	X		
Exp. 01139-2014	Sentencia N°60-2015-L 1 °Juzgado Laboral	X		
	Sentencia de vista N°94-2016-SEC 1° Sala Especializada Civil	X		
Exp. 00918-2015	Sentencia N°101-2017-L 1 °Juzgado Laboral		X	
	Sentencia de vista N°125-2018 2° Sala Especializada Civil			X
Exp. 01943-2015	Sentencia N°181-2017-L 3 °Juzgado Laboral		X	
	Sentencia de vista N°333-2019-SEL Sala Especializada Laboral			X

Exp. 01887-2015	Sentencia N°247-2018-L 3 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista N°197- 2019-SEL Sala Especializada Laboral				X
Exp. 0980-2015	Sentencia N°194-2018-L 1 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista N°311- 2018-SEL Sala Especializada Laboral		X		
Exp. 000047- 2016	Sentencia N°68-2017-JTT 1 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista N°184-2019 Sala Especializada Laboral				X
Exp. 304-2016	Sentencia N°193-2018-JTT 1 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista N°175- 2019-L Sala Especializada Laboral				X
Exp. 2335-2017	Sentencia N°150-2018-L 1 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista N°271-2019 Sala Especializada Laboral				X
Exp. 223-2016	Sentencia N°211-2016-L 1 °Juzgado Laboral				
	Sentencia de vista S/N Sala Especializada Laboral				X
Exp. 1465-2017	Sentencia N°41-2018-L 1 °Juzgado Laboral		X		
	Sentencia de vista S/N Sala Especializada Laboral				X
Exp. 2736-2017	Sentencia N°295-2018-L 1 °Juzgado Laboral				X
Exp. 2744-2017	Sentencia N°117-2018-L Sala Especializada Laboral		X		
	Sentencia de vista N°039- 2019-SL Sala Especializada Laboral				X
CRITERIOS JUDICIALES UTILIZADOS		4	11	10	25
MAGISTRADOS		4	7	5	16

Fuente: Elaboración propia de la autora

Como resultado de la investigación, se tiene que los criterios considerados por los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019, son: los elementos de la relación laboral, la naturaleza de las funciones y el mandato legal de la Ley Universitaria para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

Del análisis realizado a las 25 sentencias para determinar los criterios de los jueces de trabajo respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, se evidenció que: 11 sentencias (7 jueces) se basan en la naturaleza de las funciones, en 10 sentencias (5 jueces) el criterio fue el mandato legal de la Ley Universitaria para establecer que el régimen laboral es el público, y en 4 sentencias (4 jueces) el criterio son los elementos de la relación laboral.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en cada una de las sentencias analizadas:

3.1. Identificación de criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca

3.1.1. Sentencia N°126-2016-L/ Expediente N°01123-2014-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos Generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

4. Roger Mendoza Herrera

c) Partes procesales

5. **Demandante:** Víctor Manuel Valderrama Galloso
6. **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

e) Petitorio

Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de febrero del 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008; además, el pago de beneficios sociales y la indemnización por daño extrapatrimonial.

B. Sucesos relevantes

El accionante ingresó a laborar como personal de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca, suscribiendo contratos de locación de servicios, desde el 01 de febrero del 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta el 04 de mayo de 2017.

C. Fundamentos de la sentencia

Sétimo considerando: Del análisis y valoración de los medios probatorios presentados por el demandante consistentes en: ordenes de servicio (folios 50 a 151), contratos de locación de servicios (folios 152 a 356), constancias de trabajo (folios 357 y 358), se puede colegir que pese a que el demandante durante el período reclamado (01 de febrero de 1998 al 31 de diciembre del 2008) suscribió contratos de locación de servicios; del contenido de éstos y sobre todo de la realidad de los hechos; emerge de manera cierta e

incontrovertible que se tratan de verdaderos contratos laborales; en los cuales concurren sus elementos tipificantes como son: prestación personal y subordinada, sujeto a una remuneración mensual¹²; ya que en estos se hace referencia a que el demandante ha cumplido con las funciones de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, viene desempeñando sus funciones en forma normal y respetando los horarios fijados (folios 361 y 363 vuelta). Además de ello, la subordinación queda acreditada con los informes (folios 360 a 363), registros de asistencia (folios 371 a 584) y con la declaración testimonial de Segundo Miguel Ortiz Chavarry, realizada en la audiencia de juzgamiento.

Sétimo considerando, segundo párrafo: Nula la cláusula existente en los contratos de locación de servicios, en donde se hace referencia a que el contrato no tiene naturaleza laboral; y, por el contrario; por aplicación del **principio de primacía de la realidad**, se establece claramente su desnaturalización. Por tanto, la relación jurídica que mantuvo el demandante con la entidad edil desde el 01 de febrero de 1998 al 31 de diciembre del 2008, debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances

¹² Conforme lo establece los artículos 5°, 6° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los elementos esenciales de un Contrato de Trabajo son tres:

- La prestación personal del servicio.
- El vínculo de subordinación.
- La remuneración por el trabajo realizado).

La Prestación Personal de Servicios, es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso de trabajo familiar.

La remuneración, es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

El Vínculo de Subordinación, es la sujeción que tiene el trabajador hacia el empleador en una relación laboral, de dicho vínculo nace el poder de dirección que faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad.

del Decreto Legislativo N°728, correspondiéndole gozar de todos los beneficios sociales que dicho dispositivo legal y normas complementarias reconocen a los trabajadores de la actividad privada.

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

El juez menciona que del análisis y la valoración de los medios probatorios consistentes en: órdenes de servicios, contratos de locación de servicios, constancias de trabajo; se puede colegir que pese a que el demandante durante el período reclamado suscribió contratos de locación de servicios: del contenido de éstos y sobre todo de la realidad de los hechos; se evidencia la concurrencia de los tres elementos de un contrato de trabajo, como son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación y el pago de una remuneración periódica; destacando el segundo elemento (subordinación) que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles, como es el contrato de locación de servicios, que fraudulentamente se había utilizado en el presente caso.

Ante ello, en virtud de principio de primacía de la realidad¹³, se declara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N°728.

De lo analizado, se concluye que el criterio del magistrado para determinar el régimen laboral del demandante, es la acreditación de los elementos de una relación laboral.

F. Criterio

Criterio N°01: Los elementos de una relación laboral.

3.1.2. Sentencia de vista N°026-2017-1° SECP/ Expediente N°01123-2014-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Sala Civil Permanente

b) Jueces

- Herrera Chávez

¹³ El marco del principio de primacía de la realidad o de veracidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22); y, además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23), que delimita que el Juez, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdo, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato real. Esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha presentado el servicio con presidencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (Casación N.º2009-2006-Ucayali, de 02-08-2007, f.j.9. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema [EP,01-09-2008]).

- Bazán Sánchez
- Horna León

c) Partes Procesales

- **Demandante:** Víctor Manuel Valderrama Galloso
- **Demandado:** Universidad Nacional Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

e) Petitorio

Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de febrero del 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008; además, el pago de beneficios sociales y la indemnización por daño extrapatrimonial.

B. Fundamentos de la sentencia de vista.

Décimo séptimo considerando: Este Colegiado considera que se ha acreditado la presencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral como son: a) prestación personal de servicios [el demandante ha realizado labores de modo personal a favor de la Universidad Nacional de Cajamarca como agente de vigilancia] hecho que no ha sido materia de contradicción por la entidad educativa], b) Sobre el pago de una remuneración [acreditada de acuerdo a las órdenes de servicio y a los contratos de locación de servicios] c) dependencia y subordinación del trabajador [acreditado con los registros parciales de control de asistencia, capacitaciones recibidas por la entidad, informes de su superior respecto de sus labores y la testimonial ofrecida por su compañero de labores]; resultando de entera aplicación el principio de primacía

de la realidad, explicado en el décimo considerando de la presente y también desarrollado por *A quo* en el sétimo considerando de la recurrida; por todo ello, su relación está acreditada como laboral sujeta al régimen de la actividad privada y deben reconocérsele los derechos laborales que por ley le correspondan.

Decisión: Confirmaron la sentencia de primera instancia y revocaron el extremo de pago por trabajo en horario nocturno.

C. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

D. Análisis

El Colegiado considera que se ha acreditado la presencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral, por ende, es de entera aplicación el principio de primacía de la realidad.

Se concluye que la relación laboral se encuentra sujeta al régimen de la actividad privada y deben reconocérsele los derechos laborales que por ley le corresponde al demandante.

En el presente caso, el criterio utilizado por los magistrados para determinar el régimen laboral del demandante, es la acreditación de los elementos de una relación laboral.

E. Criterio

Criterio N°01: Los elementos de una relación laboral.

3.1.3. Sentencia N° 60-2015-L /Expediente N° 01139-2014-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Carmen Araujo Cachay

c) Partes procesales

- **Demandante:** José Wilson Yopla Cueva

- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales

e) Petitorio

Declárese la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01 de octubre de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante ingresó a laborar como personal de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca, suscribiendo contratos de locación de servicios, desde el 01 de octubre del 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Tercero considerando: Del análisis y la valoración de los medios probatorios presentados por el demandante consistentes en: contratos de locación de servicios, recibos por honorarios, ordenes de servicio, informes, reportes de incidencia y constancia de prestación de servicios (folios 62 a 246), se puede colegir que pese a que el demandante durante el período reclamado (01 de octubre de 1998 al 31 de diciembre de 2008) suscribió contratos de locación de servicios; del contenido de éstos y sobre todo de la realidad de los hechos; emerge de manera cierta e incontrovertible que se tratan de verdaderos contratos laborales; en los cuales concurren sus elementos tipificantes como son: prestación personal y subordinada, sujeto a una remuneración mensual; ya que en estos se hace referencia a que el demandante desarrollará sus funciones en coordinación con el Director de la Oficina de Servicios Generales. Además de ello, la subordinación queda acreditada con los informes y reportes de control de patrimonio dirigido al Jefe de Seguridad (hecho que incluso fue corroborado en audiencia por el demandante y testigos Walter Nilo Sánchez Vera y Segundo Miguel Ortiz Chavarry).

Tercero considerando, segundo párrafo: Resulta nula la cláusula existente en los contratos de locación de servicios en donde se hace referencia a que el contrato no tiene naturaleza laboral; y, por el contrario; por aplicación del **principio de primacía de la realidad**, se establece claramente su desnaturalización. Por tanto, la relación jurídica que mantuvo el demandante con la entidad edil, desde el 01 de octubre de 1998 al 31 de diciembre de 2008, debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728, correspondiéndole gozar de todos los beneficios

sociales que dicho dispositivo legal y normas complementarias reconocen a los trabajadores de la actividad privada.

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen Laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

La magistrada señala que de los medios probatorios presentados se evidencia la concurrencia de los tres elementos de un contrato de trabajo, y en virtud de principio de primacía de la realidad, se declara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N°728.

De lo expuesto, se concluye que el criterio aplicado al presente caso, es la acreditación de los elementos de una relación laboral.

F. Criterio

Criterio N°01: Los elementos de una relación laboral.

3.1.4. Sentencia de vista N° 94-2016-SEC /Expediente N° 01139-2014-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primera Sala Civil Permanente

b) Jueces

- Alvarado Palacios
- Araujo Zelada

c) Partes procesales

- **Demandante:** José Wilson Yopla Cueva
- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales

e) Petitorio

Declárese la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01 de octubre de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Tercero considerando, cuarto párrafo: Tal y como se ha declarado en la sentencia apelada, la contratación civil del demandante se ha desnaturalizado convirtiéndose en una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728, situación que por disposición de Tribunal Constitucional, solo puede ser reemplazada por otra que otorgue mayores derechos; por lo cual cualquier forma de contratación peyorativa resulta

ineficaz; de allí que la demandada no puede alegar plazos de prescripción debido a la desnaturalización de la contratación primigenia y la continuidad del vínculo laboral.

Por lo referido, debe confirmarse la resolución apelada, que declara infundada la excepción de prescripción extintiva de la acción.

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia. Revocar en el extremo de horas extras.

C. Régimen laboral

Régimen laboral privado

D. Análisis

De la parte expositiva y considerativa de la sentencia de vista, se aprecia que el criterio del colegiado, se basa en que, al haberse acreditado los elementos de una relación laboral, la contratación civil se desnaturaliza convirtiéndose en una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada. Ante ello, los contratos administrativos de servicios, suscritos con posterioridad a los contratos de locación de servicios, no serían válidos.

En consecuencia, se infiere que el criterio adoptado por los magistrados es la acreditación de los elementos de una relación laboral.

E. Criterio

Criterio N°01: Los elementos de una relación laboral.

3.1.5. Sentencia N° 101-2017-L/ Expediente N° 00918-2015-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Karin Vigo Portal

c) Partes procesales

- **Demandante:** Víctor Manuel Valderrama Galloso

- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales y otros

e) Petitorio

Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 04 de mayo de 2017; además, el pago de beneficios sociales y la indemnización por daño extra patrimonial.

B. Sucesos relevantes

El accionante señala que ingresó a laborar como personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, suscribiendo contratos de locación de servicios, desde el 01 de febrero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Sétimo considerando, sexto párrafo: Se puede concluir que, la *ratio legis* de la ley universitaria N°23733, era incluir dentro del régimen laboral público solo a los trabajadores que coadyuvan directamente al logro de los fines y la prestación de servicios derivados de éstos; mas no a los obreros que realizan labores complementarias u operativas.

Por ello, no existiendo dentro del articulado de la ley universitaria (norma especial), una precisión respecto al personal obrero, y existiendo una diferenciación frente al personal de servicios, docente y administrativo, amerita a continuación analizar si existe alguna norma antecedente (normal general) que regule a estas denominaciones dentro de las entidades del Estado.

Octavo considerando: Así tenemos que analizar el **Decreto Ley N°11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil** (promulgada el 29 de mayo de 1950), se constata que en su artículo primero precisa lo siguiente: “*Se considera empleado público a toda persona que desempeña labores remuneradas en las Reparticiones del Estado. Los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han establecido para estos servidores a excepción de los del servicio interno que se acogerán a las disposiciones del presente Estatuto”.*

Asimismo, el artículo sexto de la referida norma, modificada por la Ley N°23333 (promulgada el 11 de diciembre de 1991), establece lo siguiente:

Artículo 6.- Se consideran cinco clases de Empleados Públicos.

- a) Empleados de carrera, aquellos cuyos cargos o empleos tengan carácter estable y cuya situación esté expresamente indicada en el presente Estatuto:
- b) Empleados a contrata, los que desempeñen cargos de carácter transitorio;
- c) Empleados adscritos, los que desempeñan el cargo de secretario asesor u otro cargo de confianza, técnico o político, cerca de altos funcionarios públicos; y,
- d) Personal de servicio interno, constituidos por los porteros, portapliegos, choferes, ascensoristas y demás servidores manuales que realicen labores de naturaleza análoga con plaza de presupuesto en una repartición del Estado.
- e) Los cargos con poder de decisión y de confianza previstos por el Artículo 61 de la Constitución Política, se especificarán mediante Decreto Supremo”.

Luego del análisis de la norma, se puede concluir lo siguiente:

- a) Se realiza una distinción entre las categorías de empleado público y obrero público, precisando que para el primer grupo que su régimen laboral es el de la actividad pública, mientras que el segundo grupo se regirá por las disposiciones que específicamente se han dictados para estos servidores.
- b) De manera excepcional, se establece que el personal del servicio interno se acogerá a las disposiciones del Estatuto (es decir, el régimen laboral público). Tal circunstancia, permitiría colegir que se discrimina entre personal del servicio interno y externo (*de no ser así, no tendría razón de ser que la norma haga hincapié en precisar quiénes serían los*

trabajadores de servicio interno)¹⁴. Por tanto, siendo el caso, que en el artículo sexto se precisa que los ascensoristas, portapliegos, o aquellos que realizan labores de naturaleza análoga, serían aquellos de servicio interno, se podría establecer que este tipo de trabajadores sólo estaría circunscrito a las actividades desarrolladas en cada oficina o dependencia de las entidades del Estado y con funciones directamente relacionadas a los fines de la institución. Por tanto, no comprendería a los obreros, cuyo trabajo tiene por finalidad el mantenimiento, ornato, limpieza y seguridad de la entidad estatal, como sería el caso de jardineros, vigilantes, albañiles, almaceneros, etc., para quienes les sería aplicable el régimen laboral de la actividad privada.

- c) Si bien es cierto, tal diferenciación no se precisa en la norma y no existe exposición de motivos para poder corroborar ello, se puede aceptar tal conclusión como válida, por cuanto al comprobar por ejemplo con la realidad de los obreros municipales (*el mayor número de obreros del Estado*), se verifica que históricamente, éstos siempre fueron incluidos dentro del régimen laboral de la actividad privada”.

Similares conclusiones se establecen del análisis del Decreto Legislativo N°276 (06 de marzo 1984) y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ya que tiene por finalidad regular primordialmente el procedimiento de acceso a la carrera pública¹⁵ y por ello hace

¹⁴ Podría ser que los trabajadores de servicio externo se equiparen a los trabajadores de contrata o temporales.

¹⁵ **Decreto Legislativo N° 276**

Artículo 1°.- Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan

referencia a la diferencia existente entre servidor público y obrero público, por cuanto en sus artículos octavo y noveno prevé: La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los grupos ocupacionales de las Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar.

- a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) El Grupo Técnico profesional está constituido por servidores con formación superior universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Asimismo, en su primera disposición complementaria, transitoria y final, prevé que el personal obrero al servicio del Estado se rige “por las normas pertinentes”.

Estando a ello, se puede advertir que, si bien es cierto, todos los trabajadores al servicio del Estado (profesionales, técnicos, auxiliares y obrero) tienen la condición de servidor público¹⁶, el régimen laboral aplicable no es el

servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Decreto Supremo N° 005-90-PCM

¹⁶ **Artículo 3.-** Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente,

mismo para todos, e históricamente a los obreros del Estado se les asignado el régimen laboral de la actividad privada para efectos de reconocimiento de beneficios sociales e indemnización por cese laboral (*por ejemplo en la época de inicio de vínculo laboral del demandante estuvo vigente la Ley N°4916-Ley del empleado particular-promulgada el 20 de febrero de 1924 y la Ley N°8439 de fecha 23 de junio de 1936, por el cual se concede el derecho de los empleados particulares de las empresas comerciales, agrícolas, mineras, etc., a una indemnización por motivo de retiro o despedida*), beneficio que fue extendido a los obreros del Estado por la Ley N°9555-*vigente desde el 13 de enero de 1942 (en esta norma en concreto se estableció que el beneficio otorgado por la Ley N°8439 a los empleados particulares se extiende a los obreros del Estado en general, de las municipalidades distritales y provinciales y sociedad de Beneficencia de Lima y Callao)*¹⁷

con las formalidades de Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares.

¹⁷ Nuestro máximo intérprete de la Constitución, en el expediente N° 3519-2003-AA/TC (nueve de junio del 2015), respecto al régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, concluyó lo siguiente:

(...) el segundo párrafo del artículo 1° del decreto Ley N° 11377 ha establecido que “[...]los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidas sólo en las disposiciones que específicamente se ha dictado para estos servidores [...]. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley n° 8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N° 4916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada; y mediante la ley N° 9555, de fecha primero de abril de 1942, modificatoria de la ley N° 8439 y aún vigente, se hicieron extensivas a los obreros que prestaban servicios al estado los derechos que otorgaba la Ley N° 8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada.

Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al estado desde la modificatoria de la ley N° 8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo , razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse presentando servicios en reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento

Igual línea de pensamiento se estableció el Decreto Supremo N°1078-IM (vigente desde el 13 de mayo de 1978) ya que regula el régimen laboral de los obreros al servicio de los Concejos Municipales de la República, se estableció en su parte considerativa que los obreros que presten servicios en los organismos del sector público, se encuentran sujetos al régimen laboral de los trabajadores de la actividad privada.

Asimismo el Decreto Ley N°19934¹⁸ se reconoció que: “al existir en ciertas dependencias del Gobierno trabajadores que no se hallan bajo el régimen de los empleados públicos previsto en la Ley N°11377 sino dentro del régimen de la actividad privada contemplado en la Ley N°4916, modificatorias, ampliatorias y conexas, así como en la Leyes Obreras Comunes, sólo podrán ser despedidos por falta grave incluida en el Artículo 2 del Decreto Ley N°18471 y por supresión de plaza o reducción de personal determinadas por medidas de orden presupuestario. Estos trabajadores en el caso de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales podrán ser despedidos por razones de Seguridad Militar”.

De lo expuesto, podría además arribarse a la conclusión que la categoría de trabajador de servicio interno a la que hace alusión la Ley N°11377 (año 1950), habría sido dejada sin efecto, por cuanto en el Decreto Legislativo N°276 (año 1984) se realiza la distinción entre profesional, técnico y auxiliar como categoría dentro de la carrera administrativa, sin realizar mayor distinción respecto a si éstos realizan labores relacionadas o no al servicio interno.

de normas para la prestación del servicio, horarios, remuneración, procesos administrativos, entre otros aspectos, más no las normas del régimen público (...)

¹⁸ Esta norma fue derogada por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N°29497, publicada el 15 de enero del 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario el Peruano.

La categoría de trabajador de servicio interno a la que hace alusión la Ley N°11377 (año 1950), habría sido dejada sin efecto, por cuanto el Decreto Legislativo N°276 (año 1984) realiza la distinción entre profesional, técnico y auxiliar como categorías dentro de carrera pública, dejando la categoría de obrero del estado fuera de la carrera administrativa, sin realizar mayor distinción respecto a si éstos realizan labores o no al servicio interno.

Noveno considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc.) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así las entidades públicas no podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo y eficaz; al contrario del régimen laboral del sector público (*Decreto Ley N° 11377 concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público*), que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas¹⁹.

¹⁹ Actualmente, se viene implementando progresivamente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual busca garantizar que el *principio del mérito* esté presente tanto en el ingreso como en la permanencia del personal, por lo que el acceso a los puestos del referido régimen laboral se dará mediante concursos competitivos, la permanencia estará condicionada al buen desempeño y el ascenso, también estará regido por concursos de méritos (...).

Del tratamiento normativo de los obreros del Estado desarrollado en las líneas que anteceden, en la realidad de los hechos se verifica que el demandante fue considerado como obrero estatal sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado

E. Análisis

Ante la excepción de incompetencia por razón de la materia interpuesta por la parte demandada, el juez analiza si su judicatura es o no competente para resolver el caso. Para ello, examina la Ley Universitaria N°23733, que en su artículo 70° establece lo siguiente:

El personal administrativo y de los servicios de las universidades públicas está sujeto al régimen de los servidores públicos, con excepción del dedicado a labores de producción, que se rige por la legislación laboral respectiva. El personal administrativo y de los servicios de las Universidades privadas se rige por la legislación del trabajador privado.

Esta ley (publicada el cuatro de julio del 2013) en su Primera Disposición Complementaria Final, señala que no se encuentran comprendidos en los alcances de dicha norma- entre otros supuestos: (...) los obreros municipales, empero sí les son de aplicación supletoria las disposiciones de la Ley referidas a los Principios del Servicio Civil, Organización del Servicio Civil y el Régimen Disciplinario.

Al haber indicado el demandante, que durante su tiempo de servicio desarrolló labores de seguridad y vigilancia, ameritaba verificar si esta actividad estaba incluida dentro de la denominación “personal de servicios” al que hace alusión el artículo 70° antes citado.

El magistrado, luego de analizar el contenido integral de la ley universitaria, concluye que sólo se hace mención a los servicios que brinda la universidad como parte de sus tres fines esenciales: proyección social, educación e investigación. En consecuencia, no hace referencia a las labores que, sin estar relacionadas directamente con los fines de la universidad, permiten el funcionamiento operativo de una institución, y para el caso de una universidad pública, sería las labores de limpieza, jardinería, vigilancia, carpintería, electricidad, construcción entre otras.

En ese sentido, manifiesta que la *ratio legis* de la ley universitaria N°23733, era incluir dentro del régimen laboral público sólo a los trabajadores que coadyuvan directamente al logro de los fines y a la prestación de servicios derivados de éstos; mas no a los obreros que realizan labores complementarias u operativas.

La norma que regula a los obreros al servicio del Estado, es el artículo del 1° segundo párrafo del Decreto Ley N°11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil (promulgada el 29 de mayo de 1950), pues señala que los obreros de las dependencias públicas, estarán comprendidos en esta ley, pero únicamente en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores, es decir, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal.

En lo relacionado a sus derechos, el Tribunal Constitucional ha indicado que a los obreros al servicio del Estado les corresponde la aplicación del régimen

privado, según lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555; pues indica que a éstos trabajadores les corresponde percibir los mismos derechos de los trabajadores de la actividad privada.

Asimismo, se analiza el artículo sexto de la referida norma, modificada por la Ley N°23333 (promulgada el 11 de diciembre de 1991), que establecía cinco clases de empleados, los cuales son: empleados de carrera, empleados a contrata, empleados adscritos, el personal de servicio interno y los cargos con poder de decisión y de confianza.

A partir del análisis de estas normas, el magistrado concluye que se realiza una distinción entre las categorías de empleado público y obrero público, precisando que, para el primer grupo, su régimen laboral es el de la actividad pública, mientras que el segundo grupo se rige respecto a la prestación del servicio por el Decreto Ley N°11377, y en lo relacionado con sus derechos, le corresponde el régimen de la actividad privada.

Además, si bien es cierto, todos los trabajadores al servicio del Estado (profesionales, técnicos, auxiliares y obreros) tiene la condición de servidor público, el régimen laboral aplicable no es el mismo para todos, e históricamente a los obreros se les ha asignado el régimen laboral de la actividad privada. Esto sería corroborado por el Decreto Legislativo N°276 y su reglamento, al indicar en su primera disposición complementaria, transitoria y final, que el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes.

En esa misma línea, se indica en el artículo 6 del Decreto Ley N°11377, que el personal de servicio interno, estaba constituido por los porteros, portapliegos, choferes, ascensoristas y demás servidores manuales que realicen labores de naturaleza análoga con plaza presupuestada en una repartición del

Estado, éstos trabajadores se acogerían a las disposiciones del Estatuto (es decir, el régimen laboral público). Tal circunstancia, menciona el magistrado, le permite colegir que se discrimina entre personal del servicio interno y externo (de no ser así, no tendría razón de ser que la norma haga hincapié en precisar quiénes serían los trabajadores de servicio interno). Por tanto, siendo el caso, que en el sexto artículo se precisa que este tipo de trabajadores sólo estaría circunscrito a las actividades desarrolladas en cada oficina o dependencia de las entidades del Estado y con funciones directamente relacionadas a los fines de la institución.

En ese sentido, no comprendería a los obreros, cuyo trabajo tiene por finalidad el mantenimiento, ornato, limpieza y seguridad de la entidad estatal, como sería el caso de jardineros, vigilantes, albañiles, almaceneros, etc. Para quienes les sería aplicable el régimen laboral de la actividad privada.

Finalmente, se menciona que, por la naturaleza de las funciones (vigilancia y seguridad), el demandante es un obrero al servicio del Estado, bajo el régimen de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N°728; en consecuencia, se declara infundada la excepción por razón de la materia.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.6. Sentencia de vista N° 125-2018/ Expediente N° 00918-2015-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Segunda Sala Civil Permanente

b) Jueces

- Alvarado Palacios
- Soriano Bazán
- Díaz Vargas

Voto en discordia

- Horna León
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Víctor Manuel Valderrama Galloso
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales y otros.

e) Petitorio

Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 04 de mayo de 2017; además, el pago de beneficios sociales y la indemnización por daño extra patrimonial.

B. Fundamentos de la sentencia de vista.

Sétimo considerando: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si ley fundante, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el período reclamado en la demanda, dispone en su *ratio legis* que los trabajadores docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza reglamentaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obreros”, en este caso, no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Decisión: Se resuelve revocar la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda, y reformándola declárese improcedente por causal de falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio; dejando a salvo el derecho del actor para que lo haga valer en la vía y forma correspondiente.

Voto en discordia

Octavo considerando: Por lo expuesto y estando a los considerandos precedentes, este ponente no comparte con lo resuelto por el juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo, en el sentido que ha omitido pronunciamiento sobre el **pago por trabajo nocturno**. Siendo así, no se debe olvidar que el Juez Laboral tiene que velar por el cumplimiento de los principios laborales y fundamentos del proceso estipulados en los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Consecuentemente, dicha omisión constituye además, una vulneración del artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, que prescribe: “*Son deberes de los Jueces en el*

proceso: 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”; lo que conlleva que en virtud de la potestad nulificante contenida en el último párrafo del artículo 176° del Código Adjetivo, la resolución impugnada será declarada nula y ordenarse se emita una nueva sentencia.

Decisión: Se declara nula la sentencia de primera instancia e insubsistente el concesorio de apelación.

En voto en discordia, se declara la nulidad de la sentencia de primera instancia al no haberse analizado y motivado el concepto denominado pago por trabajo nocturno, generando la vulneración del principio de congruencia y derecho de defensa de ambas partes procesales.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

El Colegiado señala que el problema se centra en la contradicción normativa, entre: la Ley Universitaria N°23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Ante esta situación, se debe aplicar el principio de jerarquía normativa, conforme a lo establecido en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, la ley fundante (Ley Universitaria) prevalece sobre la norma reglamentaria (Estatuto).

La Ley Universitaria N°23733, establece que todo personal no docente debe regirse por el régimen público, por tanto, el demandante (vigilante)

calificaría como parte del personal no docente, correspondiéndole el régimen laboral público.

Por lo antes indicado, se infiere que, el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

E. Criterio

Criterio N° 03: El mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.7. Sentencia N° 181-2017-L°/ Expediente N° 01943-2015-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Claudia Cabanillas Quevedo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Julián Armando Chunque Riquelme

- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Derechos laborales.

e) Petitorio

Desnaturalización de contratos de locación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 01 de enero de 2009 hasta el 31 de julio de 2015, en consecuencia, se declare la existencia

de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 17 de noviembre de 1997, suscribiendo para ello contratos de locación de servicios hasta el 31 de diciembre de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero de 2009 hasta el 31 de julio de 2015.

C. Fundamentos de la sentencia

Noveno considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc.) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así, las entidades públicas no podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo y eficaz; al contrario del régimen laboral del sector público (*Decreto Ley N° 11377 concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público*), que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y

salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas.

Décimo cuarto considerando, segundo párrafo: Se concluye que la entidad emplazada implementó un sistema de contratación, cuyo objetivo estaba dirigido a desconocer los beneficios sociales del actor, puesto que, como hemos explicado precedentemente; se desvirtúa la naturaleza civil de los contratos antes indicados, lo que encubrirían una relación de naturaleza laboral (al tener además de la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración mensual)²⁰ y en atención al principio de primacía de la realidad que se impone lo que sucede en el terreno de los hechos, antes que de los documentos, por tanto, se patentiza la desnaturalización²¹ de los contratos de naturaleza civil por los de

²⁰ Conforme lo establece los artículos 5°, 6° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los elementos esenciales de un Contrato de Trabajo son tres:

- La prestación personal del servicio.
- El vínculo de subordinación.
- La remuneración por el trabajo realizado).

La Prestación Personal de Servicios, es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso de trabajo familiar.

La remuneración, es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

El Vínculo de Subordinación, es la sujeción que tiene el trabajador hacia el empleador en una relación laboral, de dicho vínculo nace el poder de dirección que faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad.

²¹ Artículo 77 del D.S. N° 003-97-TR. Desnaturalización de contratos bajo modalidad:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, sui estas exceden del límite máximo permitido,
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicios específicos, si el trabajador continúa prestando servicios, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

naturaleza laboral, vía la figura de la existencia de fraude²² a la ley y en ese contexto los contratos de locación de servicios devienen en nulos por cuanto afectan seriamente el ordenamiento jurídico laboral que posee una naturaleza imperativa de obligatorio cumplimiento, por ende, devienen en nulos en la medida que son contrarios a las leyes que interesan al orden público.

Décimo quinto considerando, segundo párrafo: Cabe precisar que habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos primigeniamente previo a los contratos administrativos de servicios; y al constituirse el mismo objeto de contrato en las dos modalidades aludidas en mérito al **principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos y principio de progresividad de los derechos laborales** aceptados por el Estado Peruano²³, solo correspondía contratarlo bajo las normas del

²² Sostiene Arce Ortiz: “la simulación no logra sustraer el negocio a la aplicación de la norma bajo cuyo ámbito debe caer y sigue siendo un negocio contra legem. De ahí que el negocio simulado sea un medio de ocultar la violación de una norma con respecto a terceros y no a los mismos sujetos del contrato. Añade el mismo autor Que el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido. (Arce Ortiz, Elmer Guillermo. La contratación temporal en el Perú. Editorial Grijley. Lima 2008. Pág. 170). Entonces estamos en el caso de autos ante un fraude a la ley, pues se utiliza una norma (artículo 1764 del C.C.) para un fin distinto, que es no pagar los beneficios sociales del trabajador.

²³ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

Artículo 2.1:

“(…) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr *progresivamente*, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr *progresivamente* la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

régimen laboral de la actividad privada, toda vez que la dación y vigencia del Decreto Legislativo N°1057, se produjo con posterioridad al inicio del vínculo laboral.

Décimo octavo considerando: Entonces, de un análisis de conjunto efectuado al contrato de locación de servicios y el contrato administrativo de servicios (CAS), deviene en inevitable aplicar el **principio de continuidad**²⁴, y de lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, corresponde reconocer al demandante una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, **desde el 17 de noviembre de 1997 en adelante.**

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado

E. Análisis

La magistrada concluye que por la naturaleza del trabajo que realiza el demandante, su condición es de un obrero al servicio del Estado, y le corresponde la aplicación del régimen laboral privado, en virtud de lo

²⁴ El principio de continuidad según el jurista Plá Rodríguez, “expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”

Plá Rodríguez, Américo, los principios del derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1978, p 154.

establecido en el artículo 1 del Decreto Ley N°11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, y en las leyes N°8439 y 9555.

Asimismo, respecto de la aplicación del régimen público al demandante, no sería posible, pues del análisis del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento, se hace referencia a la distinción entre empleado público y obrero público, por cuanto en el tercer párrafo de la primera disposición final, establece: “El personal obrero al servicio del estado se rige por las normas pertinentes”, y conforme a los artículos octavo y noveno, la carrera administrativa está estructurada por grupos ocupacionales y niveles, donde no están regulados los obreros al servicio del Estado.

Respecto a los contratos de locación de servicios, se declara su desnaturalización en virtud del principio de primacía de la realidad, pues se acredita la concurrencia de los elementos de la relación laboral, por ende, ha existido fraude al momento de contratar.

En relación a los contratos administrativos de servicios, se declara su ineficacia, en mérito del principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de progresividad de los derechos laborales, pues al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios, sólo correspondía ser contratado bajo las normas de régimen laboral de la actividad privada.

Por consiguiente, en atención al principio de continuidad, el demandante ha estado desde el inicio de la relación laboral bajo el régimen laboral privado.

De lo analizado, se concluye que el criterio de la magistrada para determinar el régimen laboral del demandante, es la naturaleza de las funciones.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de funciones.

3.1.8. Sentencia N° 333-2019-SEL/ Expediente N° 01943-2015-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Soriano Bazán
- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

Voto en discordia

- Bazán Sánchez
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Julián Armando Chunque Riquelme
- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Derechos laborales.

e) Petitorio

Desnaturalización de contratos de locación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 01 de enero de 2009 hasta el 31 de julio de 2015, en consecuencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Sétimo considerando: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si ley fundante, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el periodo reclamado en la demanda, dispone en su *ratio legis* que los trabajadores docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza reglamentaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obrerros”, en este caso, no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Decisión: Declarar la nulidad de todo lo actuado y la incompetencia por razón de la materia de la jurisdicción laboral y se ordena remitir los actuados al Juzgado Contencioso Administrativo.

Voto en discordia

Cuarto considerando: Conforme se advierte del escrito de demanda, el accionante señala que, desde el inicio de su relación laboral con la demandada,

ha venido desarrollando labores de seguridad y vigilancia incluso en turno de noche; es decir, venía realizando labores manuales, de esfuerzo físico y no intelectual a favor de la Universidad Nacional demandada; en otras palabras, venía desarrollando labores de obrero.

Quinto considerando: La postura del Tribunal Constitucional de la República en lo que concierne al régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, fue expuesta en la aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA/TC, siendo que, para el máximo intérprete de la Constitución, la aplicación del régimen privado a dichos trabajadores se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555, conforme a los siguientes fundamentos: “5. Que, al respecto, el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N°8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficiarios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N°1916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada-; y mediante la Ley N°9555, de fecha 1 de abril de 1942- modificatoria de la Ley N°8439, y aún vigente-, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N°8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificatoria de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos

derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse prestando servicios en reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento de normas para la prestación de servicios, previstos en las normas legales pertinentes, en tanto resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen de la actividad privada”.

Decisión: Se resuelve confirmar la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda.

En el voto en discordia, se menciona que el demandante tiene la condición de obrero al servicio del Estado, en razón a que, las labores realizadas son manuales, implica un esfuerzo físico y no intelectual, que lo diferencia del personal de servicio y administrativo de una universidad pública.

El régimen laboral que le corresponde es el privado según lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°11377, y en las leyes N°8439 y 9555.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público.

D. Análisis

El Colegiado, a fin de determinar el régimen laboral del demandante, señala que en la derogada Ley Universitaria N°23733, se establecía que: “el personal administrativo y de los servicios de las universidades públicas está

sujeto al régimen de los servidores públicos, con excepción del dedicado a labores de producción, que se rige por la legislación laboral respectiva...”. En consecuencia, según esta norma el régimen bajo el cual podrían contratar las universidades públicas a personal no docente es el régimen público.

Sin embargo, el actual Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el artículo 388 segundo párrafo señala que: “... A los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada”.

Ante esta situación, se debe aplicar el principio de jerarquía normativa, conforme a lo establecido en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, la ley fundante (Ley Universitaria) prevalece sobre la norma reglamentaria (Estatuto).

En consecuencia, el vigilante, al ser personal no docente, le corresponde el régimen público.

Por lo antes indicado, se infiere que el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.9. Sentencia N° 247-2018-L/ Expediente N° 01887-2015-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Fernando Arias Abanto

c) Partes Procesales

- **Demandante:** Segundo Miguel Ortiz Chavarry
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Ineficacia de contratos administrativos de servicios y otros.

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2015, en consecuencia, se elabore un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El demandante ingresó a laboral como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 01 de enero del 2009, suscribiendo contratos administrativos de servicios hasta el 28 de febrero de 2015.

C. Fundamentos de la sentencia

Décimo considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (vigilancia) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así las entidades

públicas no podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo; al contrario del régimen laboral del sector público, regulado por el Decreto Ley N° 11377, concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley marco del empleo público, que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas.

Décimo primero considerando: El demandante, ha sido contratado desde el inicio de sus labores bajo contratos CAS, manifestación que encuentra sustento probatorio en los Contratos Administrativos de Servicios que obran de folios 51 al 66 y del certificado de trabajo obrante a folios 48; así tenemos que el recurrente ha desempeñado la labor de vigilante de la Universidad Nacional de Cajamarca, y siendo el caso que se ha determinado su condición de obrero, el régimen laboral aplicable es el de la actividad privada.

Por tanto, los contratos administrativos de servicios suscritos, devienen en ineficaces, ya que la utilización de esta modalidad contractual se restringe exclusivamente para la contratación de labores administrativas de carácter transitorio y básicamente para personal empleado dentro de la administración pública.

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

En el presente caso, se aprecia que el juez considera al vigilante de la Universidad Nacional de Cajamarca como un obrero al servicio del Estado, en virtud de la naturaleza de trabajo que realizan los obreros estatales (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc).

En relación a los contratos administrativos de servicios, se declara su ineficacia, pues al haberse establecido que el demandante es un obrero al servicio del Estado, el régimen que le correspondía era el de la actividad privada. Además, esta modalidad contractual, regulado por el Decreto Legislativo N°1057, se restringe para la contratación de labores administrativas de carácter transitorio.

Por lo antes mencionado, se puede precisar que el criterio utilizado para determinar el régimen laboral del demandante, ha sido la naturaleza de las labores realizadas.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.10. Sentencia de Vista N°197-2019-SEL/ Expediente N°01887-2015-0-0601-JR-LA-

03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Soriano Bazán
- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

Voto en discordia

- Bazán Sánchez
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Segundo Miguel Ortiz Chavarry
- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Ineficacia de contratos administrativos de servicios y otros.

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2015, en consecuencia, se elabore un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Cuarto considerando, quinto párrafo: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace

una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si *ley fundante*, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, dispone en su *ratio legis* que los trabajadores docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza reglamentaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obreros”, en este caso, no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en un régimen laboral público o régimen laboral privado, como ocurre en otros sectores del Estado, verbigracia las municipalidades.

Decisión: Declarar la nulidad de todo lo actuado y la incompetencia por razón de la materia de la jurisdicción laboral y se ordena remitir los actuados al Juzgado Contencioso Administrativo.

Voto en discordia

Tercer considerando: El apelante argumenta en su escrito impugnatorio que el A quo no ha tomado en cuenta la exhibicional consistente en el registro de marcación electrónica de la demandada; en efecto, el argumento del Juez de primer grado respecto al pago de días feriados, es que el demandante no ha acreditado las labores que habría realizado en dichas fechas, además que no se ha demostrado, que efectivamente, no se haya cancelado por dichos periodos laborados, asimismo, en referencia al trabajo realizado en horario nocturno, no

se puede extraer del expediente, que el A quo sólo ha valorado los medios probatorios a folios 73 a 77.

Decisión: Revocar la sentencia de primera instancia en el extremo de los beneficios sociales. Reformándola se actualiza y se otorga montos más altos por concepto de beneficios sociales.

En el voto en discordia, no se menciona si los vigilantes son obreros o empleados, pero del contenido de la resolución y la decisión, se sobreentiende que, al otorgarle el pago por concepto de beneficios sociales del régimen privado, consideran que la relación laboral del demandante (vigilante) se regula por el Decreto Legislativo N°728.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

En el presente caso, el Colegiado señala que la Ley Universitaria N°23733, establece que todos los trabajadores no docentes están bajo los alcances del régimen laboral público, por tanto, el personal de vigilancia, al tener la condición de personal no docente, le corresponde el régimen laboral público.

Respecto a lo establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, que a los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, deviene en jurídicamente inadmisibles, pues infringe el principio de jerarquía normativa.

Por lo antes indicado, se infiere que, el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

E. Criterio

Criterio N° 03: El mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.11. Sentencia de Vista N°194-2018-L/ Expediente N°980-2015-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializada Laboral

b) Juez

- Nancy Araujo Cachay

c) Partes procesales

- **Demandante:** José Wilson Yopla Cueva

- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

e) Petitorio

Desnaturalización de los contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad (vínculo vigente), elaboración de un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante ingresó a laboral como personal de seguridad y vigilancia en la Universidad Nacional de Cajamarca, desde 01 de octubre de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008 (vínculo que se ha reconocido mediante proceso judicial N°1139-2014), posteriormente ha suscrito contratos administrativos de servicios desde 01 de enero de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamento de la sentencia

Sexto considerando: Mediante el proceso judicial N°1139-2014, el cual tiene la calidad de firme (cosa juzgada), se reconoció a favor del demandante la existencia de un vínculo laboral con la entidad demanda bajo el régimen laboral con la entidad demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de octubre de 1998 hasta diciembre de 2008, por que se concluyó luego del análisis respectivo, que los contratos de locación de servicios suscritos en dicho período se habían desnaturalizado. Por tanto, a la fecha de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, esto es, desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad, el demandante ya mantenía un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada; por cuanto, el recurrente había adquirido la calidad de trabajador a plazo indeterminado.

Por tanto, por aplicación del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos y principio de progresividad de los derechos laborales aceptado por el Estado Peruano, sólo correspondía contratarlo bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada, toda vez que la dación y vigencia del Decreto Legislativo N°1057, se produjo con posterioridad al inicio del vínculo laboral y

además no era posible esta forma de contratación, toda vez que el demandante pertenece al régimen laboral de la actividad privada.

En aplicación del principio de continuidad, si corresponde declarar la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos durante el período 01 de enero de 2009 hasta la actualidad, por cuanto el accionante ya estaba sujeto a la entidad mediante un contrato laboral a plazo indeterminado a partir del uno de octubre de 1998 dentro del régimen laboral de la actividad privada, no existió solución de continuidad a la fecha.

Decisión: Se declara fundada en parte de la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la entidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado

E. Análisis

Al haberse reconocido mediante proceso judicial la existencia de una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada entre el demandante y su empleadora, no procedía ser contratado bajo el régimen especial (CAS), toda vez que ello implicaba otorgarle derechos menores a los reconocidos por el régimen privado, por tanto, se declaró su ineficacia.

El demandante desde el inicio a pertenecido al cargo de seguridad y vigilancia, por tanto, la categoría que le corresponde es la de un obrero al servicio del Estado.

En consecuencia, se puede precisar que el criterio utilizado para determinar el régimen laboral del demandante, ha sido la naturaleza de las labores realizadas.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.12. Sentencia de Vista N°311-2019-SEL/ Expediente N° 0980-2015-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Bazán Sánchez
- Gutiérrez Valdiviezo
- Asmad Corcuera

Voto en discordia

- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

c) Partes procesales

- **Demandante:** José Wilson Yopla Cueva
- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral

e) Petitorio

Desnaturalización de los contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad (vínculo vigente), elaboración de un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Décimo considerando: Siendo el demandante, obrero vigilante y que por su labor desplegada es un obrero que presta servicios para la Universidad Nacional de Cajamarca, en consecuencia, su situación jurídico laboral es de un obrero al servicio del Estado regido por el Decreto Ley N°11377. Pero ello, únicamente en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad, vale decir, para desarrollar su facultad de dirección que como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional. Mientras que en el espacio de los derechos laborales le corresponde aquellos previsto para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Esa misma interpretación lo recoge SERVIR en los Informes Técnicos N°450-2015-SERVIR/GPGSC, 518-2015-SERVIR/GPGSC.

Undécimo considerado: Pretender situar a los vigilantes en el estatus de trabajadores de servicio del Estado, bajo el régimen laboral público, es atribuirle distinta naturaleza de la que cumplen como obreros al servicio del Estado, más aún, si del análisis de la misma ley, se concluye que la *“universidad promueve y lleva a cabo curso de capacitación y de especialización en favor del personal”*, referidos claro está al personal administrativo y de servicios, pero no se desprende de ese tenor que esté referido al obrero que no forma parte de la carrera administrativa, por tanto no le alcanza las capacitaciones que es propio de todo

empleado público de carrera y parte del derecho que le asigna el artículo 24 de Decreto Legislativo N°276°.

Decisión: Confirmar la sentencia N°194-2018-1, que declara fundada en parte la demanda. Se reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

Voto en discordia

Sétimo considerando: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si ley fundante, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el período reclamado en la demanda, dispone en su *ratio legis* que los trabajadores docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza reglamentaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obrero”, en este caso, no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Decisión: Revocar la sentencia de primera instancia y reformándola se resuelve declarar la incompetencia del órgano jurisdiccional de primera instancia y se ordena la remisión del presente proceso al Segundo Juzgado Contencioso Administrativo.

En el voto en discordia, se menciona que la Ley Universitaria N°23733, dispone en su ratio legis, que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública. En consecuencia, el demandante, al ser personal no docente, se rige por lo establecido en el Decreto Legislativo N°276.

C. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

D. Análisis

En la sentencia de vista, se indica que por la naturaleza de las funciones del personal de vigilancia su situación jurídico laboral es de un obrero al servicio del Estado, y le corresponde los beneficios otorgados por el régimen de la actividad privada, según lo establecido el Tribunal Constitucional en la aclaración del Exp. N°3519-2003-AA/TC, y el Servir en los Informes Técnicos N°450-2015-SERVIR/GPSC y N°518-2015-SERVIR/GPSC

En el Informe Técnico N°450-2015-SERVIR/GPSC, de fecha 09 de junio de 2015 (numeral 2.7), establece que: “El personal obrero que prestaba servicios al Estado (entiéndase en el Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada, por lo que les corresponde los derechos y beneficios de dicho régimen”.

En el Informe Técnico N°518-2015-SERVIR/GPSC, de fecha 23 de 2015 (numeral 2.5), establece que: “El personal obrero que prestaba servicios al Estado (entiéndase en el Gobierno Nacional – Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada, por lo que les corresponde percibir los derechos y beneficios de dicho régimen”.

Del análisis de las normas antes indicadas, se concluye que el régimen laboral del obrero al servicio del Estado, es el privado.

De lo mencionado se puede precisar, que el criterio de los magistrados para determinar el régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, es la naturaleza de las funciones desempeñadas.

E. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.13. Sentencia N°68-2017-JTT/ Expediente N° 000047-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Ana Burga Marín

c) Partes procesales

- **Demandante:** Segundo Cabrera Cárdenas

- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de relación laboral

e) Petitorio

Reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 01 de octubre de 1999, suscribiendo para ello contratos de locación de servicios hasta el 30 de junio de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios, desde el 01 de julio de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia.

Sexto considerando: La labor de los obreros vigilantes no se encuentra prevista en la citada Ley Universitaria, sino que su regulación tiene como fuente la sucesión normativa derivada del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, cuyo texto distinguía entre empleado y obrero público, el primer grupo dentro del régimen de la actividad pública, mientras que el segundo regido por el régimen laboral de la actividad privada. Posteriormente, el Decreto Legislativo N° 276, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley de Bases de la Carrera Administrativa recoge dentro de su articulado lo referente al empleado público, dejando al obrero del Estado fuera de la carrera

administrativa, ergo su régimen aplicable es el de la actividad privada, regido por el Decreto Legislativo N° 728.

Décimo segundo considerando: Se indica que si bien el accionante suscribió contratos de locación de servicios, el cual se caracteriza por no ser subordinado; en el presente caso, se verifica que si ha existido rasgos de laboralidad, puesto que firmaba un cuaderno de entrada y salida (folios 138 a 577), por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su contratación es de naturaleza laboral y no civil, la cual se condice con lo establecido en los estatutos de la universidad; aunando a ello, se indica que la entidad demandada no ha desvirtuado la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la NLPT.

Decisión: Declarar la existencia de una relación laboral dentro del régimen laboral privado, desde el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio del 2008.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

En este caso, la juez ha señalado que se declara fundada la demanda porque el demandante es un obrero al servicio del Estado y su regulación tiene como fuente la sucesión normativa derivada del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, cuyo texto distinguía entre empleado y obrero público, el primer grupo dentro del régimen de la actividad pública, mientras que el segundo estaba regido por el régimen laboral de la actividad privada.

De lo indicado en líneas precedentes, el criterio utilizado para determinar el régimen laboral del demandante, ha sido la naturaleza de las labores realizadas.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.14. Sentencia de vista N°184-2018 / Expediente N° 000047-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Alvarado Palacios
 - Díaz Vargas

Voto en discordia

- Horna León

c) Partes procesales

- **Demandante:** Segundo Cabrera Cárdenas
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de relación laboral

e) Petitorio

Reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, desde el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Décimo segundo considerando: Existe contradicción normativa (antinomía jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores no docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomía jurídica ha de resolverse atendiendo a lo siguiente: aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si la *ley fundante*, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el periodo reclamando en la demanda (octubre de 1999 a junio de 2008), dispone en su *ratio legis* que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza secundaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción del todo innecesaria. La categoría “obrerros”, en este caso, no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servicios puede subsistir en el ámbito de un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Decisión: Revocar la resolución que declaró infundada la excepción de incompetencia por la materia; y reformándola, se declara fundada. Remitir el proceso al Segundo Juzgado Laboral.

Voto en discordia

Vigesimosegundo considerando: La postura del Tribunal Constitucional de la República en los que concierne al régimen laboral de los obreros al servicio

del Estado (en general) fue debidamente expuesta en la aclaración del Expediente N°3519-2003-AA/TC; para establecer el Máximo Intérprete de la Constitución, la aplicación del régimen privado a dichos trabajadores se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555, conforme a los siguientes fundamentos: “5. *Que, al respecto, el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley N.° 11377 ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]*”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N.° 8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N.° 4916 –ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada–; y mediante la Ley N.° 9555, de fecha 1 de abril de 1942 –modificatoria de la Ley N.° 8439, y aún vigente–, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N.° 8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada”. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificación de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse prestando servicios en las reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento

de normas para la prestación del servicio, horarios, remuneración, procesos administrativos, entre otros aspectos, mas no las normas del régimen público.

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia y revocar el extremo que fija los monto por pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones.

En el voto en discordia, se hace mención a lo establecido por el Tribunal Constitucional del Perú, respecto del régimen laboral de los obreros al servicio del estado.

Este órgano supremo que interpreta la Carta Magna y controla la constitucionalidad de las leyes, ha establecido que la aplicación de régimen privado a los obreros que laboran en las dependencias del Estado Peruano, tiene sustento en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°11377, y en las leyes N°8439 y 9555.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

En el presente caso, se indica que la Ley Universitaria N°23733, establece que todos los trabajadores no docentes están bajo los alcances del régimen laboral público, por tanto, el personal de vigilancia, al tener la condición de personal no docente, le corresponde el régimen laboral público.

Respecto a lo establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, que a los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad

privada, deviene en jurídicamente inadmisibles, pues infringe el principio de jerarquía normativa.

En atención a lo expuesto, se concluye que el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicables en el público.

3.1.15. Sentencia N°193-2018-L/ Expediente N° 00304-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Fernando Arias Abanto

c) Partes procesales

- **Demandante:** Hugo Avsanoa Gutiérrez

- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de derechos laborales

e) Petitorio

Declárese la desnaturalización de contratos de locación de servicios e ineficacia de contratos administrativos de servicios, desde el 01 de febrero de 1999 hasta la actualidad, en consecuencia, se reconozca una relación laboral

a plazo indeterminado bajo el régimen privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 01 de febrero de 1999, bajo la modalidad de servicios no personales hasta el 31 de diciembre de 2008, luego suscribió contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Octavo considerando: Que, en este contexto, al haberse determinado que las labores del demandante son las de un obrero, en las que se verifica la preeminencia de las tareas manuales y del esfuerzo físico, sobre las intelectuales, el Juzgado Especializado de Trabajo con competencia para ver la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es el juez competente. Ergo, se debe declarar infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

Décimo considerando: Se constata, que existen elementos característicos de un contrato laboral, pues la labor que desempeño el recurrente como obrero-vigilante, es de naturaleza permanente, además éste se encontraba sujeto a un horario de trabajo, era supervisado por su jefe inmediato superior y además percibía una remuneración mensual como contraprestación por los servicios prestados, dentro de las instalaciones de la demandada.

Por lo expuesto, se desvirtúa la naturaleza civil de los contratos antes indicados, ya que encubren una relación de naturaleza laboral; y, por tanto, en

atención al principio de primacía de la realidad; corresponde considerarlos como tal y no como obra en el documento.

Decisión: Declarar fundada en parte la demanda. Se reconoce la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la Universidad demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

El juez declara la fundada en parte la demanda porque concluye que el vigilante es un obrero al servicio del Estado, en razón a la naturaleza de las funciones realizadas y la preeminencia de tareas manuales sobre las intelectuales.

Luego de haberse señalado la condición de obrero del demandante, se hace mención a los rasgos de laboralidad, la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo y la naturaleza permanente del cargo, concluyéndose, que se ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios y correspondería reconocer los derechos del accionante.

Del análisis realizado, se deduce que, el criterio considerado en el presente proceso es la naturaleza de las funciones realizadas por el personal de seguridad y vigilancia, que permiten calificarlo como obrero.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.16. Sentencia de vista N°175-2019-L/ Expediente N° 00304-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Alvarado Palacios
- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

Voto en discordia

- Horna León
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Materia

Reconocimiento de derechos laborales

d) Petitorio

Declárese la desnaturalización de contratos de locación de servicios e ineficacia de contratos administrativos de servicios, desde el 01 de febrero de 1999 hasta la actualidad, en consecuencia, se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Quinto considerando: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los

obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica debe resolverse en este caso en función del principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si *ley fundante*, en este caso La Nueva Ley Universitaria, dispone en su ratio legis que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la universidad, dada su naturaleza secundaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla, creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obreros” en este caso no puede transformar ni condicionar un tipo de régimen laboral. Estas naturalezas de servidores subsisten en el ámbito de un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Decisión: Revocar la sentencia de primera instancia y reformándola se declara improcedente por falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio; dejándose a salvo el derecho para hacerlo valer en forma correcta ante la instancia y vía correspondiente.

El voto en discordia

Segundo considerando: Conforme se advierte del escrito de demanda, el accionante señala que, desde el inicio de su relación laboral con la demandada, ha venido desarrollando labores de seguridad y vigilancia incluso en turno de noche; es decir, venía realizando labores manuales, de esfuerzo físico y no intelectual a favor de la Universidad Nacional demandada; en otras palabras, venía desarrollando labores de obrero”.

Tercer Considerando: La postura del Tribunal Constitucional de la República en lo que concierne al régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, fue expuesta en la aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA/TC, siendo que, para el máximo intérprete de la Constitución, la aplicación del régimen privado a dichos trabajadores se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555, conforme a los siguientes fundamentos: “5. Que, al respecto, el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N°8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N°1916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada-; y mediante la Ley N°955, de fecha 1 de abril de 1942- modificatoria de la Ley N°8439, y aún vigente-, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N°8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificatoria de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse prestando servicios en reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del

Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento de normas para la prestación de servicios, previstos en las normas legales pertinentes, en tanto resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen de la actividad privada.

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia. Revocar el extremo que fija el monto por concepto de bonificación por escolaridad.

En el voto en discordia, se menciona que el demandante tiene la condición de obrero al servicio del Estado, en razón de que, en las labores realizadas existe una predominancia de trabajos manuales y de esfuerzo físico.

El Tribunal Constitucional en la aclaración del Exp. 3519-2003-AA/TC, ha dispuesto que, a los obreros al servicio del Estado, les corresponde la aplicación del régimen laboral privado, según lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°11377, y en las leyes N°8439 y 9555.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

La Ley Universitaria reúne a todos los trabajadores no docentes bajo el régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N°276, por consiguiente, el demandante, al ser personal no docente, le corresponde el régimen público.

Respecto del Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, al reconocer al personal obrero bajo el régimen privado, teniendo en cuenta lo establecido por la Ley Universitaria, es inadmisibile.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.17. Sentencia N°150-2018-L/ Expediente N° 02335-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Carmen Araujo Cachay

c) Partes procesales

- **Demandante:** Héctor Valderrama Briones Ríos

- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Derechos laborales

e) Petitorio

Declárese la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, desde el 15 de junio de 2006 hasta la actualidad, en consecuencia, se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, desde el 15 de junio de 2006 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Séptimo considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (vigilancia) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así las entidades públicas no podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo y eficaz; al contrario del régimen laboral del sector público (*Decreto Ley N° 11377 concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público*), que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas”.

Octavo considerando, cuarto párrafo: En aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que el vínculo entre el demandante y la entidad demanda fue desde el inicio de naturaleza laboral, por haberse acreditado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Por

tanto, la relación jurídica que mantiene el demandante con la entidad demandada desde el 15 de junio de 2006, debe ser entendida como una relación laboral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728.

Decisión: Declarar fundada en parte la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la Universidad Nacional de Cajamarca, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado

E. Análisis

La magistrada señala que la labor realizada por los obreros vigilantes de las universidades públicas no está regulada en la anterior y actual Ley Universitaria.

Sin embargo, según lo establecido por el Tribunal Constitucional, el régimen laboral de los obreros al servicio del Estado Peruano, está bajo los alcances del régimen laboral privado, conforme a lo estipulado en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las leyes N°8439 y 9555.

En cuanto a los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, se declara su desnaturalización, en virtud del principio de primacía de la realidad, al verificarse que ha existido fraude en la contratación y se han restringido los derechos del trabajador.

En consecuencia, el criterio aplicado en el presente proceso, es la naturaleza de las funciones.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.18. Sentencia de vista N°271-2019-SLP/ Expediente N° 02335-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Soriano Bazán
- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

Voto en discordia

- Bazán Sánchez
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Héctor Briones Ríos
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Derechos laborales

e) Petitorio

Declárese la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, desde el 15 de junio de 2006 hasta la actualidad, en consecuencia, se reconozca una relación laboral a plazo

indeterminado bajo el régimen laboral privado, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Cuarto considerando, quinto párrafo: Existe contradicción normativa (antinomia jurídica), entre la Ley Universitaria en el extremo que reúne a todos sus trabajadores no docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), y el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse aplicando el principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si la *ley fundante*, en este caso la Nueva Ley Universitaria, dispone en su *ratio legis* que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, dada su naturaleza secundaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “*obrerros*”, en este caso, no puede hacer, transformar, ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en el ámbito de un régimen laboral público o régimen laboral privado, como ocurre en otros sectores del Estado, verbigracia las municipalidades.

Decisión: Revocar la sentencia de primera instancia y se ordena remitir los actuados al Juzgado Contencioso Administrativo.

En el voto en discordia

Considerando octavo: Es importante resaltar que siendo el demandante vigilante y que su labor desplegada es de un obrero que presta servicios para la Universidad Nacional de Cajamarca, en consecuencia, su situación jurídico laboral es de un obrero al servicio del Estado regido por el Decreto Ley N°11377, pero, ello, únicamente en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad, vale decir, para desarrollar su facultad de dirección como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional, mientras que en el espacio de los derechos laborales le corresponde aquellos previstos para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Esa misma interpretación lo recoge SERVIR en los Informes Técnicos N°450-2015-SERVIR/GPGSC y N°518-2015-SERVIR/GPGSC

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia y revocar en el extremo de las vacaciones no pagadas.

En el voto en discordia, se concluye que, la aplicación del Decreto Ley N°11377, a las relaciones laborales entre los obreros y las universidades públicas, sería únicamente en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad, vale decir, para desarrollar su facultad de dirección como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional, mientras que, en el espacio de los derechos laborales le corresponde aquellos previstos para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

Los magistrados han resuelto declarar improcedente la demanda, al considerar que la categoría jurídica que le corresponde al demandante es la de un empleado público; ordenándose que los procesos sean remitidos a los juzgados contenciosos administrativos, por considerar que son estos los habilitados para conocerlos, en virtud a la naturaleza pública del régimen laboral.

Esta decisión se ha sustentado en el artículo 70° de la derogada Ley Universitaria N°23733 y en artículo 132° de la Nueva Ley Universitaria N°30220, que prescribe: “El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado, según labore en universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes”. En consecuencia, se sostiene que, el vigilante al ser personal no docente que presta sus servicios al Estado, debe estar bajo los alcances de régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N°276.

Respecto de lo establecido por el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, al hacer una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen privado, deviene en una disposición inválida, por infringir el principio de jerarquía normativa.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.19. Sentencia N° 211-2016-L/ Expediente N° 00223-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Tercer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Humberto Araujo Zelada

c) Partes procesales

- **Demandante:** Wilson Briones Benel

- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, desde el 16 de mayo de 2011 hasta el 31 de agosto del 2015, en consecuencia, se elabore su contrato a plazo indeterminado y se lo incorpore al libro de planillas bajo el régimen laboral privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 16 de mayo de 2011 hasta el 31 de agosto de 2015, durante este tiempo ha venido suscribiendo contratos de administrativos de servicios.

C. Fundamentos de la sentencia

Cuarto considerando: El régimen bajo el cual le está permitido a la universidad pública contratar personal que no cumple labor docente es claramente el régimen público, la posibilidad de contratar bajo la contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo 1057 y su reglamento aprobado con Decreto Supremo 075-2008-PCM, se erige como una del todo válida, en la medida que no se incurra en su desnaturalización y con ello se limiten derechos de los trabajadores, o también se incurra en una suerte de fraude a la ley con su utilización; ello siempre que se lo entienda como un régimen temporal cuya finalidad es satisfacer necesidades transitorias de provisión de personal y no tengan una vocación de permanencia, según se infiere de la Ley 29849- Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

Noveno considerando: Siendo que el demandante Wilson Martín Briones Benel se ha encontrado vinculado a la demandada Universidad Nacional de Cajamarca, mediante contratos administrativos de servicios, que conforme al artículo 16 del Decreto Supremo 076-2008 – Reglamento del Decreto Legislativo 1057, su impugnación en sede judicial se tramita como proceso contenciosos administrativo; así como que en la eventualidad de que dicha modalidad contractual resultare ineficaz, por una indebida e irregular utilización, le correspondería en todo caso el régimen laboral público regulado en el Decreto Legislativo 276, este juzgador en ambos supuestos deviene en incompetente por la materia para conocer la presente controversia, debiéndose sin embargo dejar a salvo el derecho del demandante para recurrir ante el órgano jurisdiccional competente”.

Decisión: Improcedente la demanda sobre ineficacia de los contratos administrativos de servicios y pago de beneficios sociales.

D. Régimen laboral

Régimen laboral público.

E. Análisis

El juez señala el régimen aplicable a la universidad pública respecto de los servidores públicos con función no docente, según lo establecido por la abrogada Ley universitaria N°23733, era el de la actividad pública, regulada por el Decreto Legislativo N°276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público, en consecuencia, el demandante al ser personal no docente, el régimen que le corresponde es el público.

En relación a los contratos administrativos de servicios, menciona que son válidos en la medida de que no se incurra en desnaturalización o se genere con su utilización un fraude a la ley.

F. Criterio judicial

Criterio N°03: El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.20. Sentencia de vista S/N / Expediente N° 00223-2016-0-0601-JR-LA-03

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Segunda Sala Civil Permanente

b) Jueces

- Bazán Sánchez
- Vásquez Molocho
- Soriano Bazán

c) Partes procesales

- **Demandante:** Wilson Briones Benel
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Reconocimiento de vínculo laboral

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, desde el 16 de mayo de 2011 hasta el 31 de agosto del 2015, en consecuencia, se elabore su contrato a plazo indeterminado y se lo incorpore al libro de planillas bajo el régimen laboral privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Octavo considerando: Aplicando el principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 138° de la Constitución Política del Estado. Es decir, si la ley fundante, en este caso la nueva Ley Universitaria, evoca en su *ratio legis* que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la universidad, dada su naturaleza secundaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria.

El orden normativo que pretende imponer la ley fundante, en cuanto al régimen laboral de servidores no docentes de las universidades públicas, no puede ser alterado por el estatuto, no sólo porque ello hace perder unidad en el régimen laboral hacia el cual debe estar orientado el Estado en su moderna contratación de personal –sin distorsiones como en el pasado–, sino porque además el artículo 18° de la Constitución Política del Estado, al reconocer autonomía normativa a la universidad, le impone igualmente que se rijan por sus estatutos, pero en el marco de la Constitución y las leyes.

De tal manera que, si la ley fundante está enderezada a establecer un orden en la aplicación de los regímenes laborales: *público* para las universidades públicas y *privado* para las universidades privadas, no es posible admitir que el estatuto lo contradiga, quedando en consecuencia invalidado éste en cuanto se le oponga. Admitir lo contrario es fomentar el desorden, al extremo que cada universidad pública elija el régimen laboral que mejor le parezca para la categoría “obreros”, cuando esta calificación, sin distinción en la ley fundante, debe quedar adscrita al régimen público –en tanto se trate de una universidad pública.

Decisión: Confirmar la sentencia que declara improcedente la demanda.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público.

D. Análisis

El colegiado, a fin de determinar el régimen laboral del demandante, establece que, ante la incompatibilidad entre la Nueva Ley Universitaria y el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, en aplicación del principio de

jerarquía normativa, se debe preferir la norma de rango superior, que viene ser la Ley Universitaria.

Asimismo, el estatuto estaría contraviniendo lo estipulado en el artículo 18° de la Constitución Política del Estado, puesto que, al haberse reconocido su autonomía normativa, de gobierno, académico, administrativo y económico; no implica que se desconozcan lo establecido por la Constitución y las leyes.

En consecuencia, al haber establecido que a los obreros se rigen por el régimen privada atenta contra lo establecido por leyes de rango mayor.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.21. Sentencia N°41-2018 / Expediente N° 01465-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Carmen Araujo Cachay

c) Partes procesales

- **Demandante:** Carlos Díaz Vigo

- **Demandando:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales

e) Petitorio

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, desde 01 de junio de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2008. Reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, y el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 01 de junio del 2020, suscribiendo para ello contratos de locación de servicios hasta el 31 de diciembre de 2008, luego firmó contratos administrativos de servicios, desde el 01 de enero de 2009 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Sexto considerando: Se establece claramente la desnaturalización del contrato de locación de servicios, teniendo en cuenta finalmente y no menos importante la naturaleza del cargo (vigilante), labor en la que por su propia naturaleza predomina el esfuerzo físico al intelectual y que por sobre todo no se puede alegar un trabajo autónomo para hacer cuidar las instalaciones de la demandada, pues constituye un hecho notorio que nos releva de mayor acreditación. Por tanto, la relación jurídica que mantuvo el demandante con la entidad desde el uno de junio de 2000, debe ser entendida como una relación laboral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728”.

Sétimo considerando: Habiéndose determinado que su vínculo laboral desde el inicio fue de naturaleza laboral ya no se podía novar por otro tipo de contratación; por cuanto, el recurrente había adquirido la calidad de trabajador a

plazo indeterminado. Por tanto por aplicación del **principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos y principio de progresividad de los derechos laborales** aceptado por el Estado Peruano, sólo correspondía contratarlo bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada, toda vez que la dación y vigencia del Decreto Legislativo N° 1057, se produjo con posterioridad al inicio del vínculo laboral y además no era posible esta forma de contratación, toda vez que el demandante pertenece al régimen laboral de la actividad privada”.

En aplicación del principio de continuidad, si corresponde declarar la ineficacia de los contratos administrativos de servicios y consecuentemente, establecer que el accionante está sujeto a la entidad demandada mediante un contrato laboral a plazo indeterminado a partir del uno de junio de 2000 dentro del régimen laboral de la actividad privada, ya que se ha acreditado que entre el periodo de contrato de servicios de locación, la suscripción de los contratos administrativos de servicios no existió solución de continuidad y por el contrario se sucedieron entre sí”.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

La jueza manifiesta que en la labor realizada por el demandante predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual, por consiguiente, su condición es de un obrero al servicio del Estado.

En cuanto a los contratos de locación de servicios y/o contratos administrativos de servicios, son ineficaces, puesto que, en virtud del principio

de irrenunciabilidad de derechos y el principio de progresividad, el único régimen que les correspondía al demandante es de la actividad privada.

F. Criterio judicial

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.22. Sentencia de vista S/N / Expediente N° 01465-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Alvarado Palacios
 - Díaz Vargas
 - Araujo Zelada

Voto en discordia

- Horna León
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Carlos Díaz Vigo
- **Demandado:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Pago de beneficios sociales

e) Petitorio

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, desde 01 de junio de 2000 hasta el 31 de

diciembre de 2008, reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado y el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Octavo considerando: Se debe aplicar los criterios que corresponden a la aludida antinomia jurídica, para el caso concreto, el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política. Es decir, si la ley fundante, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el periodo reclamando en la demanda (octubre de 1999 a junio de 2008), dispone que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública; lo que dispone el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza secundaria, debería enmarcarse en aquella norma de rango y no contradecirla.

Undécimo Considerando: En consecuencia, el régimen laboral que corresponde al demandante es el público, regulado por el Decreto Legislativo N°276° y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM; por lo que, teniendo en cuenta además lo establecido en la sentencia recaída en el expediente N°206-2006-PA/TC (precedente vinculante), la vía idónea a la que debe acudir el actor es la del proceso contencioso administrativo.

Decisión: Revocar la sentencia de primera instancia y remitir los actuados al Juzgado Contencioso Administrativo.

El voto en discordia

Segundo Considerando: Ahora bien, es importante resaltar que siendo el demandante, obrero vigilante y que por su labor desplegada es un obrero que presta servicios para la Universidad Nacional de Cajamarca, en consecuencia, su situación jurídico laboral es de obrero al servicio del Estado, regido por el Decreto Ley N°11377, pero, ello, únicamente en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad, vale decir, para desarrollar su facultad de dirección como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional. Mientras que en el espacio de los derechos laborales le corresponde aquellos previstos para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Esa misma interpretación lo recoge SERVIR en los Informes Técnicos N°450-2015-SERVIR/GPGSC; 512-2015-SERVIR/GPGSC.

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia y revocar en el extremo del monto por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.

En el voto en discordia, se concluye que, la aplicación del Decreto Ley N°11377, a las relaciones laborales entre los obreros y las universidades públicas, sería únicamente en el ámbito de competencia que como empleador tiene la universidad; en cambio, en el espacio de los derechos laborales le corresponde aquellos previstos para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

En el presente caso, el Colegiado señala que la Ley Universitaria N°23733, establece que todos los trabajadores no docentes están bajo los alcances del régimen laboral público, por tanto, el personal de vigilancia, al tener la condición de personal no docente, le corresponde el régimen laboral público.

Respecto a lo establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, que a los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, deviene en jurídicamente inadmisibles, pues infringe el principio de jerarquía normativa.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 138°, prescribe que: “en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda norma de rango inferior”.

Por lo antes indicado, se infiere que, el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

E. Criterio

Criterio N°03: El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.1.23. Sentencia N°295-2018-L / Expediente N° 02736-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Carmen Araujo Cachay

c) Partes procesales

- **Demandante:** Wilson Briones Benel
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Derechos laborales

e) Petitorio

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde 01 de febrero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2004, reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado y el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 01 de febrero de 1998, suscribiendo para ello contratos de locación de servicios hasta el 31 de diciembre de 2004, luego firmó contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero de 2005 hasta la actualidad.

C. Fundamentos de la sentencia

Séptimo considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a

establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc.) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así las entidades públicas no podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo y eficaz; al contrario del régimen laboral del sector público (*Decreto Ley N° 11377 concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público*), que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas”.

Octavo considerando, tercer párrafo: Por tanto, en aplicación de principio de primacía de la realidad, queda establecido que el vínculo entre el demandante y la entidad demandada fue desde el inicio de naturaleza laboral, por haberse acreditado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Por tanto, la relación jurídica que mantiene el demandante con la entidad desde el 1 de febrero de 1998, debe ser entendida como una relación laboral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728.

Decisión: Se declara fundada en parte la demanda. Reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, desde el 01 de febrero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2004, por haberse desnaturalizado los contratos administrativos de locación de servicios y ser ineficaces los contratos administrativos de servicios celebrados con la entidad demandada.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

La magistrada señala que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc.) la normas que regulen estas relaciones de trabajo deben permitir mayor agilidad y eficacia, siendo adecuado la aplicación del régimen laboral privado.

Si bien es cierto, el régimen privado se caracteriza por permitir gestionar de manera más flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante la infracción de las normas disciplinarias, etc., siendo muy opuesto al régimen laboral público, que se rige por grupos ocupacionales y niveles, y mantiene un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de sus trabajadores.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.24. Sentencia N° 117-2018-L / Expediente N° 02744-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Primer Juzgado Especializado Laboral

b) Juez

- Fernando Arias Abanto

c) Partes procesales

- **Demandante:** Wilson Martín Briones Benel
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Ineficacia de contratos administrativos de servicios y otros

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos desde el 16 de mayo de 2011 hasta el 31 de agosto de 2015, en consecuencia, se elabore un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Sucesos relevantes

El accionante argumenta que ingresó a laborar como personal de vigilancia y seguridad en la Universidad Nacional de Cajamarca, el 16 de mayo del 2011, suscribiendo contratos administrativos de servicios hasta el 31 de agosto de 2015.

C. Fundamentos relevantes

Décimo considerando: Habiendo concluido que a los obreros del Estado le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y siendo el caso que en el presente proceso no está en discusión analizar si tal disposición es arbitraria u obedece al desorden institucional del Estado Peruano, nos limitaremos a establecer que por la naturaleza del trabajo que realiza un obrero (limpieza, albañilería, vigilancia, jardinería, obras de infraestructura, etc.) se espera que su contratación sea ágil y oportuna, ya que de no ser así las entidades públicas no

podrían operar de manera eficiente al brindar sus servicios a la comunidad; y por ello, su contratación bajo las normas del régimen laboral de la actividad privada es más expeditivo y eficaz; al contrario del régimen laboral del sector público (*Decreto Ley N° 11377 concordante con el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, así como la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público*), que se circunscriben a establecer un procedimiento riguroso para el acceso, ascenso y salida de la carrera pública, estableciendo como punto de partida el ingreso a ésta por concurso público de méritos y a plazas debidamente presupuestadas”.

Considerando décimo primero: El demandante, ha sido contratado desde el inicio de sus labores bajo contratos CAS, manifestación que encuentra sustento probatorio en los Contratos Administrativos de Servicios que obran de folios 20 al 37 y el certificado de trabajo obrantes de folios 38; así tenemos que el recurrente ha desempeñado la labor de vigilante de la Universidad Nacional de Cajamarca, y siendo el caso que se ha determinado su condición de obrero, el régimen aplicable es el de la actividad privada.

Por tanto, los contratos administrativos de servicios suscritos, devienen en ineficaces, ya que la utilización de esta normatividad contractual restringe exclusivamente para la contratación de labores administrativas de carácter transitorio y básicamente para personal empleado dentro de la actividad pública.

D. Régimen laboral

Régimen laboral privado.

E. Análisis

El juez sostiene que la labor realizada por los obreros al servicio del Estado, no está regulado en la Ley Universitaria.

Sin embargo, según lo establecido por el Tribunal Constitucional, el régimen laboral de éstos trabajadores, está bajo los alcances del régimen laboral privado, conforme a lo estipulado en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las leyes N°8439 y 9555.

En cuanto a los contratos administrativos de servicios suscritos, devienen en ineficaces, ya que la utilización de esta normatividad contractual restringe exclusivamente para la contratación de labores administrativas de carácter transitorio y básicamente para personal empleado dentro de la actividad pública.

F. Criterio

Criterio N°02: La naturaleza de las funciones.

3.1.25. Sentencia de vista N° 039-2019-SL / Expediente N° 02744-2017-0-0601-JR-LA-01

A. Aspectos generales

a) Órgano jurisdiccional

Sala Especializada Laboral

b) Jueces

- Alvarado Palacios
- Díaz Vargas
- Araujo Zelada

Voto en discordia

- Horna León
- Gutiérrez Valdiviezo

c) Partes procesales

- **Demandante:** Wilson Martín Briones Benel
- **Demandada:** Universidad Nacional de Cajamarca

d) Materia

Ineficacia de contratos administrativos de servicios y otros

e) Petitorio

Se declare la ineficacia de los contratos administrativos desde el 16 de mayo de 2011 hasta el 31 de agosto de 2015, en consecuencia, se elabore un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, y se conceda el pago de beneficios sociales.

B. Fundamentos de la sentencia de vista

Segundo considerando, párrafo ocho: Existe una contradicción normativa (antinomia jurídica), pues mientras la Ley Universitaria reúne a todos sus trabajadores docentes bajo el régimen laboral del sector público (Decreto Legislativo N°276), el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace una distinción con los obreros, insertando de forma expresa que les corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728).

Siendo así, la acotada antinomia jurídica ha de resolverse atendiendo al aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la

Constitución Política. Es decir, si *ley fundante*, en este caso, la antigua Ley Universitaria N°23733, vigente durante el periodo reclamado en la demanda (octubre de 1999 a junio de 2008), dispone en su *ratio legis* que los trabajadores docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen laboral de la actividad pública, el estatuto de la Universidad, dada su naturaleza reglamentaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. En consecuencia, el régimen laboral que le corresponde al demandante es de la actividad pública.

Decisión: Se resuelve revocar la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda y reformándola declárese improcedente; dejando a salvo el derecho del actor para que lo haga valer en la vía y forma correspondiente.

El voto en discordia

Segundo considerando, tercer párrafo: La postura del Tribunal Constitucional de la República en lo que concierne al régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, fue expuesta en la aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA/TC, siendo que, para el máximo intérprete de la Constitución, la aplicación del régimen privado a dichos trabajadores se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y 9555, conforme a los siguientes fundamentos: “5. Que, al respecto, el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N°8439, que en su artículo 3° señaló que los

beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N°1916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada-; y mediante la Ley N°955, de fecha 1 de abril de 1942- modificatoria de la Ley N°8439, y aún vigente-, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N°8439, razón por la cual los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificatoria de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores públicos por encontrarse prestando servicios en reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento de normas para la prestación de servicios, horarios, remuneración, procesos administrativos, entre otros aspectos, mas no las normas del régimen público. Consecuentemente, antes de la entrada en vigencia de Decreto Supremo N°033-2002-MTZ, el régimen laboral bajo el cual prestaron servicios los demandantes a PROVÍAS NACIONAL era el de la actividad privada” (Sic); por tanto, conforme se puede verificar, el régimen que considera correcto el Tribunal Supremo para tales trabajadores, es el de la actividad privada”.

Segundo considerando, cuarto párrafo: Todos los dispositivos legales (Decreto Ley N°11377, Ley N°8439 y N°9555), han sido promulgados

previamente a la dación de la Ley Universitaria N°23733; por consiguiente, esta primera normatividad se encontraba vigente a la fecha de ingreso del demandante [25 de agosto de 2009]; a razón de lo cual invocando el principio contenido en el artículo III del Título Preliminar del supletorio Código Civil, el régimen laboral al que pertenece el demandante es de la actividad privada y su labora es la de un obrero – vigilante, conforme lo ha indicado el demandante en su escrito de folios 01 a 18.

Decisión: Confirmar la sentencia de primera instancia y revocar en el extremo del monto por concepto de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones.

En el voto en discordia, se hace mención a lo establecido por el Tribunal Constitucional del Perú, en relación a que, el régimen laboral de los obreros al servicio del Estado, es la actividad privada.

C. Régimen laboral

Régimen laboral público

D. Análisis

El Colegiado, a fin de determinar el régimen laboral del demandante, señala que en la derogada Ley Universitaria N°23733, se establecía que: “el personal administrativo y de los servicios de las universidades públicas está sujeto al régimen de los servidores públicos, con excepción del dedicado a labores de producción, que se rige por la legislación laboral respectiva...”. En consecuencia, según esta norma el régimen bajo el cual podrían contratar las universidades públicas a personal no docente es el régimen público.

Sin embargo, el actual Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el artículo 388 segundo párrafo señala que: “... A los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada”.

Ante esta situación, se debe aplicar el principio de jerarquía normativa, conforme a lo establecido en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, la ley fundante (Ley Universitaria) prevalece sobre la norma reglamentaria (Estatuto).

En consecuencia, el vigilante, al ser personal no docente, le corresponde el régimen público.

Por lo antes indicado, se infiere que el criterio de los magistrados es el mandato de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

3.2. Criterios

En el presente acápite, se exponen los criterios de los jueces de trabajo respecto al régimen laboral de los vigilantes de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1. Los elementos de la relación laboral. (4 sentencias) (4 magistrados)
2. La naturaleza de las funciones. (11 sentencias) (7 magistrados)
3. El mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público. (10 sentencias) (5 jueces)

3.2.1. Criterio N°01: Los elementos de la relación laboral

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y/o contratos administrativos de servicios, y la acreditación de los elementos constitutivos de una relación laboral, genera la aplicación del principio de primacía de la realidad, en consecuencia, se reconoce la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De las sentencias analizadas, se han emitido bajo este criterio, las siguientes:

1. Sentencia N°126-2016-L / Expediente N°1123-2014.
2. Sentencia de Vista N°026-2017-L / Expediente N°1123-2014.
3. Sentencia N°60-2015-L/ Expediente N°1139-2014
4. Sentencia N°94-2016-L/Expediente N°1139-2014

3.2.2. Criterio N° 02: La Naturaleza de las Funciones

Los magistrados subsumen al personal de seguridad y vigilancia dentro del régimen laboral de la actividad privada, regido por el Decreto Legislativo N° 728, en tanto, los considera como *obreros al servicio del Estado*, por lo que, su actividad se

regula por el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley N° 11377, así como, por la Ley N° 8439 y su modificatoria Ley N° 9555; tal como, lo ha indicado el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3519-2003-AA-TC, y lo establecido en el artículo 388° segundo párrafo del Estatuto de Universidad Nacional de Cajamarca.

Asimismo, que la Ley Universitaria N°23733 y la Ley N°30220, no regula a los obreros al servicio del Estado, y el Decreto Legislativo N°276, los excluye, pues en el tercer párrafo de la primera disposición transitoria y final, establece que el personal obrero se rige por las normas pertinentes. Los principales fundamentos son:

A. Respeto de los obreros al servicio de Estado.

Con la dación del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil (16-06-1950), se crea la Carrera Administrativa, por medio del cual se garantizaba la estabilidad en el cargo al personal civil que prestaba servicios a la Administración Pública. El segundo párrafo del artículo 1° se refería a los obreros al servicio del Estado que se regulaban por sus propias normas²⁵. Es decir, la ley no los consideraba dentro de la Carrera Administrativa; por ello, el contenido de la citada ley, en su artículo 6 se establecían cinco clases de empleados públicos²⁶.

²⁵ Artículo 1.- Considérese Empleado Público a toda persona que desempeñen labores remuneradas en las Reparticiones de Estado.

Los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos solo en las disposiciones que específicamente se ha dictado para estos servidores a excepción de los de servicio interno que se acogerán a las disposiciones del presente Estatuto.

²⁶ Artículo 6 de la citada norma preceptuada: Se consideran cinco clases de Empleado Públicos:

- a. Empleados de carrera, aquellos cuyos cargos o empleos tengan el carácter estable y cuya situación esté expresamente indicada en el presente Estatuto.
- b. Empleados a contrata, los que desempeñan cargos de carácter transitorio.
- c. Empleados adscritos, los que desempeñan el cargo de Secretario Asesor u otro cargo de confianza, técnico o político, cerca de altos funcionarios públicos; y,
- d. Personal de servicio interno, constituidos por los porteros, portapliegos, choferes, ascensoristas y demás servidores manuales que realicen labores de naturaleza análoga con plaza de presupuesto de una Repartición del Estado; y,
- e. Los cargos con poder de decisión y de confianza previstas por el artículo 61 de la Constitución Política del Estado; y,

Posteriormente se dicta el Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (24-03-1984), que deroga parcialmente al Decreto Ley N°11377, sobre todo en lo que concierne al Empleado Público. Norma que estipula dentro de su estructura los grupos ocupacionales y los niveles. Por el primero alude, al profesional, técnico y auxiliar, igualmente excluye al obrero al servicio del Estado²⁷.

En relación al obrero, el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final del citado dispositivo estableció: “(...) El personal obrero al servicio del Estado, se rige por las normas pertinentes”. En tal virtud, las normas pertinentes están establecidas por la Ley N°8439, del 20 de agosto de 1936 (dispuso que el abono de la indemnización por el tiempo de servicios les era aplicable bajo el régimen laboral de la actividad privada; la Ley N°9555, del 14 de enero de 1942 (extendió los beneficios otorgados a los obreros por la Ley N°8439, a los obreros que prestan servicios al Estado en general y a las Municipalidades Provinciales y Distritales y Sociedad de Beneficencia; y con este recuento normativo, se llega a determinar que el Empleado Público, al servicio de una entidad pública, estuvo regulado inicialmente por el Decreto Ley N° 11377, y posteriormente por el Decreto Legislativo N°276; mientras que el obrero al servicio del Estado, hasta ahora sigue regulado por el Decreto Ley N°11377 y está sujeto a los beneficios sociales previsto para los trabajadores de la actividad

f. Los cargos con poder de decisión y de confianza previstas por el artículo 61 de la Constitución Política, se especificarán mediante Decreto Supremo.

²⁷ Artículo 9.- Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son profesional, técnico y auxiliar;

- a. El grupo profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b. El grupo técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c. El grupo auxiliar está constituido por servidores que tienen secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

privada. Abona esta posición la decisión del Tribunal Constitucional en el Expediente N°3519-2003-AA/TC, el Tribunal de Servicio Civil (SERVIR), en los Informes Técnicos N°450-2015- SERVIR/ GPGSC; 518-2015-SERVIR/GPGSC.

B. Respecto a la Ley Universitaria.

El artículo 70 de la Ley Universitaria no regula al obrero al servicio del Estado, sino exclusivamente al empleado público, pues de su tenor hallamos: personal administrativo y personal de servicio, concordado con el Decreto Legislativo N°276, pueden muy bien estar inmersos en los grupos profesionales, técnicos o auxiliar. Dependerá de los requisitos que exige en cada caso para ubicarse en el grupo correspondiente y todos ellos forman parte de la categoría empleados.

No existe, por tanto, la categoría obrero en la Ley Universitaria, ni existe en el Decreto Ley N°276, que consagra la Carrera Administrativa, pues lo excluye expresamente en el Tercer Párrafo de la Primera Disposición Final. Sin embargo, ello no significa, en modo alguno, que este grupo laboral no tiene norma que lo regule, pues el Decreto Ley N°11377, lo tiene regulado. Y la Universidad Nacional de Cajamarca cuenta con este tipo de trabajadores.

La propia universidad nacional reconoce la categoría de obrero, en sus propios estatutos²⁸ con lo cual el obrero al servicio del Estado (en este caso al servicio de la universidad) tiene protección jurídica con el Decreto Ley 11377.

²⁸ En los propios Estatutos de la Universidad Nacional de Cajamarca [de los años 2006 y 2014], los cuales constituyen el cuerpo orgánico que reúne las normas jurídicas de mayor jerarquía en dicha institución, en virtud de la autonomía normativa que ostenta la misma, precisa: i) En el Estatuto del 2006 conforme a su artículo 337°: “El servicio administrativo en la Universidad, se regula según las modalidades siguientes: a)Funcionarios de Confianza, b)Servidores de Carrera, c)Contratos por Función Pública y d)Obreros”; además en el artículo 388° del mismo estatuto señala el régimen: “El ingreso, evaluación, promoción, deberes y derechos,

C. En relación a la antinomia jurídica entre el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca y Ley Universitaria.

No se considera que existe antinomia jurídica, dado que el artículo 70° alude al personal administrativo y al personal de los servicios, pero no aborda al personal obrero al servicio del Estado, en este caso es el vigilante, cuya tarea primordial es dar seguridad a las instalaciones, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio, y velar por el normal desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular.

Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia, podemos apreciar que es un trabajo preponderantemente físico. Y, así es como recomienda tratar el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Servir cuando resuelve la consulta sobre el régimen laboral del personal de vigilancia de las Municipalidades “ (...) Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría de acuerdo a los criterios arriba desarrollados, ésta es la de obreros ”²⁹

Lo mencionado guarda relación con los diversos pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha emitido a propósito de acciones de amparo sosteniendo, es el de la actividad privada, precisamente por ser obreros, que si bien no estamos ante una entidad edil, pero las funciones son las mismas; y aun cuando estas decisiones no tienen la calidad de precedente vinculante, sino sólo

incompatibilidades y prohibiciones, de los funcionarios públicos. De los obreros, por la ley aplicable al régimen laboral de la actividad privada” (Sic) (Subrayado agregado); y ii) En el Estatuto del año 2014 en su artículo 388°, se reitera que: “La gestión administrativa de la Universidad se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes. Les corresponde los derechos propios del régimen laboral en el cual se encuentre prestando servicios. En la Universidad subsisten los regímenes laborales previstos en las normas legales pertinentes, en tanto resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada. (subrayado agregado)

²⁹ Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ

valor para los casos concretos en los que se han emitido, pero su contenido demuestra que la posición del Tribunal Constitucional se orienta en este sentido.

D. Sobre la vía procedimental idónea.

El Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el numeral 1.3., estableció: “En aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N°26636, la vía procesal será del proceso contencioso administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley N°27584; y en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el artículo 2° numeral 4 de la misma”.

Al haberse determinado que los vigilantes tienen la categoría de obreros y les corresponde el régimen laboral privado, tienen la competencia por la materia los juzgados laborales.

Si se llega a comprobar que hay fraude en la contratación y existe una relación de naturaleza laboral, debe declararse la desnaturalización de los contratos y reconocerse el vínculo laboral, bajo el régimen de la actividad privada.

De las sentencias analizadas, se han emitido bajo este criterio, las siguientes:

1. Sentencia de Vista N°101-2017-L/ Expediente N°918-2015
2. Sentencia de Vista N°181-2017-L / Expediente N°1943-2015
3. Sentencia de Vista N°247-2018-L / Expediente N°1887-2015
4. Sentencia de Vista N°194-2018-L/ Expediente N°980-2015
5. Sentencia de Vista N°311-2018-L/ Expediente N°980-2015
6. Sentencia de Vista N°68-2017-L/Expediente N°47-2016
7. Sentencia N°193-2018-L/Expediente N°304-2016

8. Sentencia N°150-2018-L/Expediente N°2335-2017
9. Sentencia N°41-2018- L/ Expediente N°1465-2017
10. Sentencia N°295-2018-L/Expediente N°2736-2017
11. Sentencia N°117-2018-L/Expediente N°2744-2017

3.2.3. Criterio N°03: Mandato legal de la Ley Universitaria, para Establecer que el Régimen Laboral Aplicable es el Público.

Los magistrados sustentan su decisión en el artículo 70° de la derogada Ley Universitaria N°23733 y en artículo 132° de la Nueva Ley Universitaria N°30220, prescribe: “El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado, según labore en universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes”. En consecuencia, se sostenía que, el vigilante al ser personal no docente que presta sus servicios al Estado, debe estar bajo los alcances de régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N°276.

En consecuencia, resuelven declarar improcedente las demandas y se ordena que los procesos sean remitidos a los juzgados contenciosos administrativos, por considerar que son estos los habilitados para conocerlos en virtud a la naturaleza pública del régimen laboral que les correspondería a los demandantes

Los principales fundamentos son:

A. Respeto de la antinomia jurídica.

Según el artículo 70° de la abrogada Ley Universitaria N° 23733, promulgada el 17 de diecisiete de 1983, establecía: “El personal administrativo y

de los servicios de las Universidades públicas está sujeto al régimen de los servidores públicos, con excepción del dedicado a labores de producción, que se rige por la legislación laboral respectiva. El personal administrativo y de los servicios de las Universidades privadas se rige por la legislación del trabajador privado”.

Por su parte, el artículo 300 del Estatuto Universitario de la Universidad Nacional de Cajamarca del año 1995, consecuente con la ley universitaria entonces vigente, estableció: “El personal administrativo y de servicios de la Universidad es el que cumple actividades administrativas o técnicas o de servicios que no son propias de la docencia. Está sujeta al régimen de los servidores públicos”.

Hasta este punto no existía controversia normativa respecto al régimen laboral bajo el cual podrían las universidades a sus trabajadores no docentes, correspondiendo el de la actividad pública, regulada por el Decreto Legislativo N°276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento el Decreto Supremo N°005-90-PCM.

Siguiendo con el mismo criterio normativo, la vigente Ley Universitaria N°30220, en el artículo 132° prescribe: “El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes”.

Contrariamente, el actual Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el artículo 338° segundo párrafo establece: “En las universidades subsisten los regímenes laborales previstos en las normas legales pertinentes, en

tanto, resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada”.

La acotada antinomia jurídica ha de resolverse atendiendo a lo siguiente: Aplicando el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 138° de la Constitución Política; es decir, si la ley fundante, es este caso la Nueva Ley Universitaria, dispone en su ratio legis que los trabajadores no docentes de las universidades públicas están sometidos sin excepción al régimen de la actividad privada, el Estatuto de la Universidad, dada su naturaleza secundaria, debía inspirarse en aquella y no contradecirla creando una excepción que es del todo innecesaria. La categoría “obrero”, en este caso no puede hacer, transformar ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en el ámbito público o régimen laboral privado.

El orden normativo que pretende imponer la ley fundante, en cuanto al régimen laboral de los servidores no docentes de las universidades públicas, no puede ser alterado por el estatuto, no sólo porque ello hace perder unidad en el régimen laboral hacia el cual debe estar orientado el Estado en su moderna contratación de personal – sin distorsiones como en el pasado-, sino porque además el artículo de la Constitución Política, al reconocer autonomía normativa a la universidad, impone igualmente que se rijan por los estatutos, pero en el marco de la Constitución y las leyes.

La ley fundante está enderezada a establecer un orden en la aplicación de los regímenes laborales: público para las universidades públicas, y privado para las universidades privadas, no es posible admitir que el estatuto la contradiga, quedando, en consecuencia, inválido éste en cuanto se oponga. Admitir lo

contrario es fomentar desorden, al extremo que cada universidad pública elija el régimen laboral que mejor le parezca para la categoría “obreros”, cuando esta calificación, sin distinción en la ley fundante, debe quedar adscrita al régimen público, en tanto se trate de una universidad pública.

Respecto a la categoría de “obreros”, en este caso, no puede transformar, ni condicionar a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en el ámbito de un régimen laboral público o régimen laboral privado.

B. Respecto de la vía procesal.

El Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en cuyo numeral 1.3. se estableció: “En aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N°26636, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, de conformidad con lo establecido en la vigente Ley N°27584; y, en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el artículo 2° numeral 4° de la misma”.

En consecuencia, para determinar si a la demanda le corresponde ser tramitada en un proceso contencioso administrativo o en un proceso ordinario laboral, dependerá del régimen laboral en el que se encuentren los servidores no docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca, el que se ha dilucidado, corresponde al régimen laboral público (Decreto Legislativo N°276).

De las sentencias analizadas, se han emitido bajo este criterio, las siguientes:

1. Sentencia de Vista N°125-2018/ Expediente N°918-2015.
2. Sentencia de Vista N°333-2019-SEL / Expediente N°1943-2015.

3. Sentencia de Vista N°197-2019-SEL/ Expediente N°1887-2015.
4. Sentencia de Vista N°184-2018/Expediente N°47-2016.
5. Sentencia de Vista N°175-2019/SEL/Expediente N°304-2016
6. Sentencia de Vista N°271-2019-SLP/Expediente N°2335-2017
7. Sentencia N°211-2016-L/Expediente N°223-2016
8. Sentencia de Vista S/N-2017- 2SEC/ Expediente N°223-2016
9. Sentencia de Vista N°41-2018-L/Expediente N°1465-2017
10. Sentencia de Vista N°039-2019-SL/Expediente N°2744-2017

4.1. DISCUSIÓN **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Podemos advertir que la Corte Superior de Justicia de Cajamarca ha emitido sendas sentencias, en las cuales, en su mayoría, existe discrepancia entre los magistrados que integraban los juzgados de primera instancia; me estoy refiriendo al Primer y Tercer Juzgado Especializado Laboral, y en segunda instancia, a las Salas Civiles como la actual Sala Laboral; pues, para ciertos magistrados, el personal de seguridad y vigilancia se encuentran adscritos al régimen de la actividad privada y para otros, se encuentran adscritos al régimen de la actividad pública.

En el presente capítulo se analizan los criterios de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.

4.1.1. **Criterio N° 01: Los elementos de una relación laboral**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y/o contratos administrativos de servicios, y la acreditación de los elementos constitutivos de un contrato laboral, genera la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en consecuencia, se reconoce la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Respecto a este criterio, podemos advertir que el razonamiento de los jueces no es correcto, pues la desnaturalización de los contratos y la acreditación de los elementos esenciales de una relación laboral (prestación personal, subordinación y remuneración) no determina el régimen laboral de un trabajador, en este caso, de los

vigilantes de la Universidad Nacional de Cajamarca; pues estos elementos constitutivos también forman parte del régimen público, CAS, etc.

4.1.2. Criterio N° 02: La naturaleza de las funciones

El segundo criterio subsume al personal de seguridad y vigilancia, dentro del régimen laboral de la actividad privada, regido por el Decreto Legislativo N° 728, en tanto, los considera como *obreros al servicio del Estado*, por lo que su actividad se regula por el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley N° 11377, así como, por la Ley N° 8439 y su modificatoria Ley N° 9555.

Este criterio se encontraría respaldado por el Tribunal Constitucional en la Aclaración del Expediente N° 3519-2003-AA-TC, conforme a los siguientes fundamentos:

(...) el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley ha establecido que “[...] los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores [...]”. Así, los obreros se encontraban sujetos a su propia normativa, regulada por la Ley N°8439, que en su artículo 3° señaló que los beneficios sociales que les correspondían, se equiparaban a los establecidos en la Ley N°1916- ley que regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada-; y mediante la Ley N°9555, de fecha 1 de abril de 1942- modificatoria de la Ley N°8439, y aún vigente-, se hicieron extensivos a los obreros que prestaban servicios al Estado los derechos que otorgaba la Ley N°8439, razón por la cual, los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada. 6. Que, siendo ello así, los obreros que prestaban servicios al Estado desde la modificatoria de la Ley N°8439 se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada y les correspondía percibir los derechos derivados del mismo, razón por la cual, si bien aquellos obreros contratados por el Estado recibían la denominación de servidores

públicos por encontrarse prestando servicios en reparticiones del Estado, el régimen bajo el cual servían era el de la actividad privada, correspondiéndoles únicamente la aplicación del Decreto Ley N°11377, respecto a las facultades de dirección del empleador estatal; es decir, el establecimiento de normas para la prestación de servicios, previstos en las normas legales pertinentes, en tanto, resulten aplicables a su propia naturaleza y no exista norma de rango legal que determine lo contrario. A los obreros les corresponde el régimen de la actividad privada. (Sexto Fundamento).

De igual manera, por el Informe Técnico N°450-2015-SERVIR-GPSS, de fecha 09 de junio de 2015, que establece lo siguiente:

El personal obrero que prestaba servicios al Estado (entiéndase en el Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada, por lo que les corresponde los derechos y beneficios de dicho régimen” (fundamento 2.7).

Igualmente, en el Informe Técnico N° 518-2015-SERVIR/GPSS, de fecha 23 de julio de 2015, establece lo siguiente:

“El personal obrero que prestaba servicios al Estado (entiéndase en el Gobierno Nacional – Ministerios, Gobierno Regionales y Gobiernos Locales) se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad privada, por lo que les corresponde percibir los derechos y beneficios de dicho régimen”. (Numeral 2.5)

De lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, analizaremos las normas que regularían a los obreros dentro de las entidades públicas.

En primer lugar, tenemos al Decreto Ley N°11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, de fecha 16 de junio de 1950, que dispone:

Artículo 1.- Considérese Empleado a toda persona que desempeñe labores remuneradas en las Reparticiones del Estado.

Los que realicen labores propias de obreros, en las dependencias públicas, estarán comprendidos sólo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores; a excepción de los del servicio interno que se acogerán a las disposiciones del presente Estatuto.

La Ley N°8439, Ley que fija el monto de la indemnización que deberán pagar las empresas comerciales, agrícolas, mineras, etc., a sus empleados, en caso de retiro o despedida, de fecha 22 de junio de 1936, establece que:

Artículo 3°. En las mismas empresas, los obreros tendrán derecho a una indemnización de quince días de salario por año de servicios; en caso de despedida del trabajo. En caso de muerte las compensaciones pasarán a sus herederos o personal que económicamente depende de ellos.

En relación con la Ley N° 4916, Ley que modifica el artículo 296 del Código del Comercio, promulgado el 28 de enero de 1924. En esta norma se regulaba los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada³⁰.

La Ley N°9555, Ley que hace extensivo a los obreros que prestan servicios al Estado, Municipalidades y Beneficencias el derecho a indemnización en caso de retiro o despedida. Esta norma data de 1 de abril de 1942- Modificatoria de la Ley N°8439, que sigue vigente.

Artículo único. - Hágase extensivo a los obreros que presten sus servicios en general al Estado y en la Municipalidades Provinciales y Distritales y Sociedades de Beneficencia de Lima y Callao, los beneficios concedidos por el artículo 3° de la Ley N°8439.

³⁰ Se adjunta al trabajo de investigación.

Del análisis del artículo 1° del Decreto Ley N°11377, Ley N° 4916, Ley N°8439 y su modificatoria, y de la Ley N°9555, se concluye que, sí existen normas directas que regulan la prestación de servicio de un obrero en las reparticiones de Estado, y que su régimen laboral es la actividad privada.

A fin de reforzar lo mencionado, tenemos lo expuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, en el Informe Legal N° 131-2010-SERVIR/GG-OAJ, de fecha 03 de julio de 2010, que desarrolla la evolución de las normas que regulaban a los obreros al servicio del Estado Peruano y menciona la exclusión de estos servidores de la carrera administrativa.

La Ley N°9555, de fecha 14 de enero de 1942, extendió a los obreros que prestaban servicios al Estado, en general, y en la Municipalidades Provinciales y Distritales y Sociedad de Beneficencia de Lima y Callao, la indemnización de quince días de salario por año de servicios que el artículo 3° de la Ley N° 8439 de fecha 2 de agosto de 1936, concedían a los obreros de las empresas privadas.

Posteriormente, el Decreto Ley N° 11377 de fecha 29 de mayo del 1950, estableció en su artículo 1° que “empleado público” se consideraba a toda persona que desempeñaba labores remuneradas en las reparticiones del Estado; y los que realizaran labores propias de obreros en las dependencias pública, estarían comprendidos sólo en las disposiciones específicamente dictadas para estos servidores, a excepción de los del servicio interno que sí se acogerán a las disposiciones del dicho Estatuto”.

En esa línea siguió el Decreto Supremo N°010-78-IN, de fecha 12 de mayo de 1978, que en su segundo considerando expresó que los obreros que prestaban servicios en los organismos del sector público se encontraban sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El Decreto N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vigente, mantiene esta tendencia al establecer en la primera de sus disposiciones complementarias,

transitorias y finales que el personal obrero al servicio del Estado se rige “por las normas permitentes.

El contenido de esta disposición deja clara la voluntad de mantener excluidos a los obreros al servicio del Estado de los alcances de las normas que regulan la carrera administrativa, lo que corrobora que, en el contexto actual, dichos servidores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De manera análoga, en la Casación Laboral N° 3371-2010- Lima., emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre los obreros al servicio del Estado, señala lo siguiente:

Sostiene que por disposición expresa del último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 276 que establece: “El personal obrero al servicios del Estado se rige por las normas pertinentes” (Ley N° 8439 del veinte de agosto de mil novecientos treinta y seis, Ley N° 9555 del catorce de enero de mil novecientos cuarenta y dos, Ley N° 13842 del doce de enero de mil novecientos setenta y dos; Decreto Ley N° 21396 del veinte de enero de mil novecientos setenta y seis, entre otras normas), excluye al personal obrero de la carrera administrativa, pero sí les son aplicables las normas que no se opongan a su régimen específico, como es el caso de sus deberes, derechos y obligaciones, entre otros.

De las normas antes citadas y lo mencionado en la jurisprudencia, queda claro que, los obreros al servicio del Estado y la aplicación del régimen privado se basa en lo establecido en el artículo 1° del Decreto Ley N°11377, y en las Ley N°8439 y 9555.

Ahora la pregunta que surge es: **¿Qué razones existen para considerar al vigilante como obrero al servicio de Estado?**

El criterio de los magistrados, se sustenta básicamente en la naturaleza de las labores de un vigilante, pues existe mayor preponderancia o predominancia manual

sobre la intelectual, rasgo característico que diferencia a los obreros de los empleados, según lo ha establecido la doctrina³¹ y la jurisprudencia³².

Para ilustrar mejor, en la sentencia de vista N°31-2020-SL/ Expediente N° 014069-2019, en el numeral 2.19., se indica lo siguiente:

(...) el artículo 70° alude al personal administrativo y al personal de los servicios, pero no aborda al personal obrero al servicio del Estado, que es este caso es el vigilante, cuya tarea primordial es dar seguridad a las instalaciones, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio, y velar por el normal desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular.

Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia, podemos apreciar que es un trabajo preponderantemente físico. Y así es como recomienda tratar el Jefe de la Asesoría Jurídica del SERVIR cuando resuelve la consulta sobre el régimen laboral del personal de vigilancia de las Municipalidades, “(...) Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría de acuerdo a los criterios arriba desarrollados, esta es de obreros.

Ahondando en lo mencionando, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Legal N° 430-2017-SERVIR/GPGSC, respecto del término “vigilancia” refiere lo siguiente:

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término “vigilancia” es el cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno”, o el “servicio ordenado y dispuesto para vigilar”.

El término “vigilar”, por su parte, es “velar sobre alguien o algo, o atender exacta y cuidadosamente a él o a ello”; en tanto que “vigilante”

³¹ Doctrinariamente, tratándose de establecer las diferencias, entre los obreros y los empleados, el profesor peruano Rendón Vásquez, ha señalado que: “Los obreros son los que realizan labor preferentemente manual” (1991, pág. 79)

³² La diferencia que se le puede dar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto de un empleado público, radica en que, mientras el primero realiza labores predominantemente operativas o manuales, y el segundo realiza labores predominantemente intelectuales o de oficina, lo cual implica un que se requiera de un cierto grado de calificación a diferencia del primero. (Exp. 141-2014-0-1618-JM-LA-01, del 16-08-2017. Segunda Sala Especializada de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.)

significa “que vigila”, “que vela o está despierto” o la “persona encargada de velar por algo”.

Desde esa perspectiva, se puede inferir que el personal de vigilancia es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio, y velar por el normal desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular.

Ahora bien, en relación a las labores que realiza el personal de vigilancia y seguridad de la Universidad Nacional de Cajamarca, en un inicio ha sido establecido mediante el ROF y MOF. Actualmente, ya cuentan con la Directiva N° 01-2019 DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DEL CAMPUS UNIVERSITARIO UNC, de fecha 09 de diciembre del 2019, en la que se especifica cuáles son las responsabilidades de estos trabajadores.

El contenido de este reglamento consta de lo siguiente:

- a. Las puertas de ingreso y perímetro del campus,
- b. El ingreso y salida de peatones al campus,
- c. Sobre el ingreso de personas con vehículos,
- d. Sobre el ingreso y salida de bienes institucionales,
- e. Sobre el personal seguridad y vigilancia,
- f. Sobre las actividades de vigilancia.

En el presente caso, analizaré los dos últimos temas, por ser pertinentes con el tema central de la investigación.

1.1.1. Sobre el personal de vigilancia.

- a. Contratación: Se tendrá en cuenta los antecedentes policiales y penales que tengan los postulantes.

- b. Capacitación: De forma permanente se capacitará al personal de vigilancia.
- c. Desarrollo de sus actividades: Se asigna un vigilante por cada edificio, en jornada completa y por turnos.
- d. Uniforme: Todos los vigilantes deben estar debidamente uniformados.
- e. Prohibiciones: No utilizar artefactos que dificulten su labor de vigilancia.
- f. Sanciones: Si incumplen con las normas, turnos o falten a su puesto de trabajo y no presenten justificación.

1.1.2. Sobre las actividades de vigilancia.

El campus universitario está identificado por zona de riesgo (alto, medio y bajo), y cada zona tendrá un coordinador de vigilancia y seguridad.

- a. Se realiza rondas internas.
- b. Se estableció indicadores de desempeño del personal de seguridad y vigilancia.
- c. Se estableció un puesto fijo en el edificio del Rectorado.
- d. Se dispuso la creación de un centro de monitoreo con personal especializado.
- e. Se utiliza un formato único para el uso de ambientes.
- f. Tendrán el cuidado de las llaves de las aulas y laboratorios.
- g. Utilizan un teléfono de emergencia para intervención inmediata en pérdidas, hurtos u otro incidente.
- h. Sacar la chatarra del campus.
- i. Se iluminará las áreas oscuras.
- j. Implementación de un sistema de brigadas y rondas universitarias.
- k. Revisando el funcionamiento del quiosco, a fin de que no construyan o amplíen construcciones inseguras.
- l. Vigilar que no atienda personal sin autorización.

4.1.2.1. Análisis de las Labores Realizadas por el Personal de Seguridad y

Vigilancia, en Función a los Criterios Jurisdiccionales.

En primer lugar, la Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, con fecha dieciséis de agosto de dos mil diecisiete, emite sentencia de vista en el Exp. N° 141-2014-0-1618-JM-LA-01, y da algunos alcances sobre la diferencia entre obreros y empleados. Se menciona que la doctrina y legislación comparada, como es el caso, del Derecho Italiano de la primera mitad del siglo XX, con Ludovico Barassi³³ se sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados³⁴; estas teorías han influido en nuestra jurisprudencia del siglo, la misma que, casuísticamente, ha establecido criterios que han contribuido de manera significativa en el siglo XX (Fundamento 3.4, pág. 8).

De los criterios que intentan explicar la diferencia entre los empleados y obreros, dos criterios, nos perfila sentida reflexión respecto del personal de seguridad y vigilancia de la universidad nacional; estos criterios serán tomado en cuenta al momento de analizar las labores realizadas por los vigilantes.

³³ BARASSI, Ludovico. “**TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO**”. Tomo I. Traducido por Miguel Sussini (h); Editorial ALFA. Buenos Aires – Argentina, 1953; páginas 522-527.

³⁴ Barassi esboza una **primera teoría que se funda en el predominio del carácter intelectual o manual de la actividad del empleado y obrero, respectivamente**. La segunda se funda en el criterio de la periodicidad de la retribución, mensual para el empleado y semanal o quincenal para el obrero. La tercera teoría se funda en el criterio de la “discriminación según la profesión”, que puede resumirse en una “cierta iniciativa de orden administrativo o disciplinario otorgada al empleado más no al obrero”. La cuarta teoría se funda en el “criterio de la colaboración” que caracteriza al empleado, pero entendiendo el término colaboración, en conjunto con la conexidad existente entre empresario y organización, en el sentido que la colaboración está dirigida a cumplir las finalidades de la organización, “tomando en cuenta que el empresario administra la organización que dirige y que, potencialmente, se puede dar la figura de la sustitución por parte de los empleados.

Las labores de los vigilantes: se consideran los fundamentos de las sentencias analizadas y la Directiva N° 01-2019 de la Universidad Nacional de Cajamarca.

- a. **No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales.**
- b. **La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina las relaciones laborales, sino la naturaleza de los servicios y funciones.**

Asimismo, para reforzar estos criterios, tenemos a bien mencionar lo establecido en la jurisprudencia sobre las definiciones y características de un obrero al servicio del Estado, y las principales diferencias con los empleados públicos.

En primer lugar, la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, en el mismo Exp. N°141-2014-0-1618-JM-LA-01, considera que la diferencia entre empleados y obreros debe ser la siguiente:

La calificación de los servidores entre Empleados y Obreros se encuentra estrechamente relacionada a la diferencia que se le puede realizar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto a las de un empleado público, pues radica en que, mientras el primero realiza labores, predominantemente, operativos o manuales, el segundo realiza labores, predominantemente, intelectuales o de oficina, lo cual implica que requiere un cierto grado de calificación a diferencia del primero. No obstante, ello, a raíz del desarrollo tecnológico, es muy difícil referirnos a labores con prevalencia sólo física o sólo intelectual; configurándose esta diferencia, en un baremo o criterio diferenciador relativo que la jurisprudencia y la ley nos obliga a realizar. (Fundamento 3.2., pág. 7).

En segundo lugar, la Casación N° 2227-2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre la diferenciación entre obrero y empleado, se señala lo siguiente:

En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala, entre otras clasificaciones, que son empleados aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento entre otros; y que son obreros aquellas personas que realizan labores en las que predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción. Se puede apreciar de los medios probatorios que corren en autos que la función del impugnante fue el de personal de vigilancia; en tal sentido la función desarrollada por el recurrente corresponde al de un obrero, pues, prima el esfuerzo físico sobre el intelectual. (Quinto fundamento).

En tercer lugar, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Legal N°206-2010-SERVIR/GG-OAJ, emitido con fecha 26 de julio del 2010, menciona en el tercer apartado la distinción entre obreros y empleados:

Tradicionalmente, se ha entendido que la distinción entre obrero y empleados ha estado en función de la labor realizada por el trabajador. Así, mientras obreros es aquel que en función de la labor realizada por el trabajador. Así, mientras obrero es aquel que realiza trabajo preponderantemente manual, empleado es el que cumple una labor preponderantemente intelectual³⁵.

³⁵ De la definición de las expresiones “manual” e “intelectual” contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que “trabajo manual” es aquel que se realiza con las manos, de fácil ejecución, y que exige más habilidades físicas que lógica, mientras que “trabajo intelectual” es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

En cuarto lugar, el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral y Civil, realizado por la Corte Superior de Ancash, realizado el veintitrés de junio de dos mil dieciséis, el Tema N° 04, “Régimen Laboral al que pertenecen los serenos, vigilantes y policías municipales”, el grupo de trabajo N°4, como concepto de “obrero” y “empleado”, se señala lo siguiente:

(...) Hemos optado por la segunda posición atendiendo a las labores que desarrollan los serenos y vigilantes municipales, siendo que el concepto de trabajo predominantemente intelectual sólo debe circunscribirse a aquellos que merecen en realidad labores profusas de interpretación o creación, pero las actividades que ellos deben cumplir, implican actividades físicas de reforzamiento de la seguridad pública. (pág. 29)

En quinto lugar, el Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2017, realizado en Lima, los días 18-09-2017 y 02-10-2017, en el Tema N°II: Categoría Laboral, en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo. El Pleno acordó por UNANIMIDAD:

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Este acuerdo plenario, que teniendo en cuenta las funciones o tareas que cumple el personal serenazgo, no se distancian de las que cumplen el personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, que esencialmente guarda una semejanza respecto de la esencia de sus labores.

En último lugar, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación N° 5004-2016-Cajamarca, de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, en el fundamento octavo y noveno, indica que el régimen

laboral de los obreros municipales será el de la actividad privada en aplicación del principio de igualdad. En concordancia con el Exp. N°5057-2013-PA/TC Junín (precedente Huatuco), todos los trabajadores al servicio del Estado que hayan ingresado a laborar por concurso público de méritos sólo podrán recibir un pago de indemnización por despido, pero no cabe reposición.

Octavo. En relación al caso concreto, es de precisar que respecto al régimen laboral de los obreros municipales, estos han pertenecido tanto al régimen de la actividad pública y privada, pues se tiene que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el artículo único de la Ley N°27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, **estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada.** Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N°23853; sin embargo, mantuvo el régimen de la actividad privada conforme al artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N°728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (subrayado es agregado).

a. No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales.

El personal de seguridad y vigilancia, cuenta un espacio físico o área de trabajo en las entradas del campus universitario, uniforme, fotocheck, radio o teléfono, etc. En las condiciones organizativas, tienen un horario regular de 8 horas diarias, hasta el total de tiempo permitido por ley que es de 48 semanales, en turnos de: mañana - tarde – noche; asisten en días feriados, sábados y domingos.

En esta parte, con motivo de los expedientes revisados, han sido los vigilantes (demandantes), quienes han mencionado que sus labores excedían las reguladas, realizando trabajo en sobretiempo (horas extras).

Ha existido fraude en la contratación laboral al momento de hacerlos suscribir contratos de locación y/o contratos administrativos de servicios.

b. La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina la condición, sino la naturaleza de sus servicios y funciones.

Del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, podemos apreciar que es un trabajo preponderantemente físico, pues consiste básicamente en el cuidado y custodia de patrimonio de la universidad, a través del control de ingreso y salida de peatones y vehículos, registro de incidencias como peleas, pérdida de bienes, hurtos, etc., realizar rondas en todo el campus, sacar la basura de ciertos lugares, iluminar zonas oscuras.

En consecuencia, su categoría es la de un obrero al servicio del Estado, regulado por el Decreto Ley N°11377 y en las Leyes N°8439 y 9555.

Adicional a lo mencionado, los jueces que sustentan este criterio, para declarar la desnaturalización de los contratos de locación y/o la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, fundamentan que, por la naturaleza de la prestación de servicios (obreros), la remuneración y subordinación, se evidencia un fraude en la contratación laboral y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se desnaturalizan los contratos y se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.

4.1.3. Criterio N° 03: Mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.

Los jueces sostienen que el régimen laboral público se aplica a todos los trabajadores no docentes de las universidades públicas, a excepción de personal dedicado a labores de producción que se rigen por el régimen de la actividad privada.

En consecuencia, el personal de vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, al ser trabajador no docente, se debe aplicar el régimen público.

Considero que la Ley Universitaria, no regula al obrero al servicio del Estado, sino únicamente a los empleados públicos.

Los empleados públicos se encuentran dentro de los alcances del régimen público regulado por el Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, que está pensada y estructurada para desarrollar como su mismo nombre lo indica “carrera administrativa”, no involucra ni comprende a quienes no cumplen funciones de administración.

Lo mencionado guarda relación con lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, en el sentido de que distingue entre trabajadores que realizan carrera administrativa y los que no la hacen.

Artículo 40°. - La Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o sociedades de economía mixta.

Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por otro concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

Asimismo, como ya se ha mencionado, el Decreto Legislativo N°276, excluye al obrero y esto se corrobora con lo dispuesto en el artículo 8° y 9°, que detallamos a continuación:

Artículo 8.- La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel le corresponde un conjunto de cargos compatibles con aquel, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

Artículo 9.- Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son profesional, técnico y auxiliar;

- a. El grupo profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b. El grupo técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c. El grupo auxiliar está constituido por servidores que tienen secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

La sola tenencia del título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al grupo profesional

De las normas citadas, se puede evidenciar que los obreros al servicio del Estado no se encuentran comprendidos en la carrera administrativa, pues las normas son claras al regular únicamente las condiciones de trabajo de los servidores públicos que desarrollan funciones administrativas.

Asimismo, considero importante lo establecido por el Tribunal Constitucional del Perú (2016), en el Expediente N°06681-2013-PA/TC, en el cuarto

fundamento, ha expresado lo siguiente respecto a la diferencia entre “función pública” y “carrera administrativa”:

(...) sobre la función pública que esta podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado. Por otro lado, se señaló que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración. (Cuarto fundamento)

Al respecto, en la historia de la legislación dedicada a regular la función pública en el país, se verifica que desde siempre se ha distinguido claramente a los servidores “de carrera” del resto de empleados del Estado. Incluso la actual Constitución de 1993 insiste en esta distinción al hacer referencia a la “carrera administrativa”, distinguiéndola de otras modalidades de función pública (artículo 40) y, en similar sentido, la más reciente ley encargada del desarrollo de esta materia (Ley de Servicio Civil) va en idéntico sentido, al establecer la existencia del “servidor civil de carrera”, distinguiéndolo de otro tipo de funcionarios del Estado. (Sexto fundamento)

A partir de esta diferenciación, se puede inferir que los obreros realizarían función pública, en el sentido de que laboran para el Estado, independientemente de contrato que los vincule, y no desarrollarían carrera administrativa, pues no cumplen funciones administrativas, no están incluidos en los grupos ocupaciones, no ascienden los niveles que regula el Decreto Legislativo N°276.

Finalmente, considero necesario precisar sobre lo establecido en algunas sentencias que respaldaron al régimen público como aplicable a los vigilantes de la Universidad Nacional de Cajamarca.

En uno de los fundamentos se indicó que la categoría jurídica “obrero” no puede transformarse ni condicionarse a un tipo de régimen laboral. Esta naturaleza de servidores puede subsistir en el ámbito de un régimen laboral público o régimen laboral privado.

Considero que sí es necesario hacer tal distinción, pues de ello dependerá la asignación de: i) el régimen laboral y los derechos que le corresponde, dado que el régimen privado confiere mayores beneficios económicos en la condición de obreros, como son las gratificaciones, la compensación por tiempos de servicios, seguro de vida, etc., ii) el tipo de proceso que debe aplicarse para resolver el conflicto laboral con su empleador.

4.2. Conclusiones

- Los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto al régimen laboral del personal de vigilancia y seguridad de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019 son: los elementos de la relación laboral, la naturaleza de las funciones y el mandato legal de la Ley Universitaria, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público.
- Del análisis realizado a las 25 sentencias para determinar el criterio de los jueces de trabajo respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, se evidenció que: 11 sentencias (7 jueces) se basan en la naturaleza de las funciones, en 10 sentencias (5 jueces) el criterio fue el mandato legal de la Ley Universitaria para establecer que el régimen laboral es el público, y en 4 sentencias (4 jueces) el criterio son los elementos de la relación laboral.
- Del análisis de las categorías obrero y empleado al servicio del Estado, se ha evidenciado que la jurisprudencia laboral peruana ha establecido criterios interpretativos basados en la legislación comparada como es del Derecho Italiano, que sistematizan cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados. Estas teorías han influenciado en la jurisprudencia peruana del siglo XX, la misma que ha establecido los siguientes criterios: a) “La calidad del servicio prestado determina la condición de empleado”; b) “Limitado el servicio de una persona a la función mecánica de pesar o medir, carece de la condición de empleado, comprendido en la Ley N° 4919, sino ejecuta contratos de compraventa en representación de la principal”, c) “Quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en

representación de su principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente, la calidad de empleado”; d) “No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales”; e) “La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina la condición, sino la naturaleza de sus servicios”; f) “Lo que define la naturaleza de las funciones desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material o meramente mecánica”.

- El personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca debe ser considerado obrero al servicio del Estado, en razón a la naturaleza de las funciones y las condiciones que presta el servicio.
- Los obreros al servicio de Estado se encuentran regulados por el Decreto Ley N°11377, y en las Leyes N°8439 y N° 9555, que establecen la aplicación de régimen privado a dichos trabajadores.
- Del análisis del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el tercer párrafo de la Primera Disposición Final, establece que personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes, excluyéndolos así de la Carrera Administrativa.
- La Ley Universitaria no regula al obrero al servicio del Estado, sino exclusivamente al empleado público.
- El régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, debe el régimen privado.

REFERENCIAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2012). *"El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo actual y Desafíos para la Reforma"*. Lima. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>

Corte Suprema de Justicia del Peru "Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado y otros", Casación Laboral N°13699-2017 CAJAMARCA (Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema 06 de enero de 2020).

Autoridad Nacional de Servicio Civil. (23 de julio de 2015). *Informe Técnico N°518-2015-SERVIR/GPGS "Régimen laboral de los obreros eventuales"*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2015/IT_518-2015-SERVIR-GPGSC.pdf

Autoridad Nacional de Servicio Civil. (26 de julio de 2010). *Informe Legal N°206-2010-SERVIR/GG-OAJ*. Obtenido de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Informes%20Legales/InformeLegal_206-2010-SERVIR-OAJ.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (03 de julio de 2010). *Informe Legal N°131-2010-SERVIR/GG-OAJ "Marco legal para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios de los obreros al servicio del Estado"*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2010/InformeLegal_131-2010-SERVIR-OAJ.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (09 de junio de 2015). *Informe Técnico N°450-015-SERVIR/GPGSC "Régimen laboral de los obreros eventuales"*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2015/IT_450-2015-SERVIR-GPGSC.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (18 de junio de 2015). *Informe Técnico N°504-2015-*

SERVIR/GPGSC. Obtenido de

https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2015/IT_504-2015-SERVIR-GPGSC.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (8 de septiembre de 2010). *Informe Legal N°270-2010-SERVIR/GG-OAJ "El régimen laboral del personal obrero en las entidades públicas"*.

Broinstein, A. (21-22 de agosto de 1997). *Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/estudio2.htm>

Congreso de la República del Perú. (26 de mayo de 2002, 28 de mayo de 2002). *Ley N°27735, Ley de asignaciones*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (21 de diciembre de 2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. Lima: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (21 diciembre de 2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. (D. O. Peruano, Ed.) Obtenido de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>

de Canales F.H. , E.L. de Alvarado , & E.B. Pineda. (1988). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.

Diario Oficial El Peruano. (2014). *Ley Universitaria N°30220*. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30220.pdf>

Diario Oficial el Peruano. (25 de junio de 2018). Resolución Administrativa N°174-201-CE-

PJ. Convierten y renombran órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, y dictan otras disposiciones. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/convierten-y-renombran-organos-jurisdiccionales-de-la-corte-resolucion-administrativa-no-174-2018-ce-pj-1666157-6/>

Espinal Sante, J. W. (2008). *La Gestión del Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos.* . Lima: Centro de Estudios Gubernamentales.

Ferrero Rebagliati, R. (2003). *Ciencia política. Teoría del Estado y Derecho Constitucional* (9° Edición ed.). Lima: Griley.

García Manrique , A., Valderrama Valderrama , L., & Paredes Espinoza, B. (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales.* Lima: Gaceta Jurídica.

Gobierno Regional del Callao contra la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao y otros., EXP. N.° 03941-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional del Perú 29 de marzo de 2012).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Interamericana Editores S.A.

Ingenium. (27 de febrero de 2020). *¿Qué diferencia investigación básica e investigación aplicada?* Obtenido de <http://camp.ucss.edu.pe/ingenium/index.php/industrial/116->

Ley N°27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. (26 de mayo de 2002).

Peralta Calcina, J. (2017). *Análisis del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral y Civil de la Corte Superior de Ancash. (23 de junio de 2017). *Tema N°4 "Régimen laboral al que pertenece los serenos, vigilantes y policías municipales"*. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/08/R%C3%A9gimen-laboral-al-que-pertenecen-los-serenos-vigilantes-y-polic%C3%ADas-municipales-legis.pe_.pdf

Quiroga, J. B. (2009). La evolución de los derechos del empleado público. *Laborem*, 15-16.

Ramoz Nuñez, C. (2005). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento* (3° Edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 21 de julio de 2020, de <https://dle.rae.es/r%C3%A9gimen>

Rendón Vásquez, J. (1991). *Derecho del Trabajo* (2° ed. ed.). Lima: Ediciones Tárpu.

Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. (5 de agosto de 2011). *Casación N°3371-2010-Lima (Santos Lucas Juro contra la Municipalidad Distrital de La Victoria)*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a1f37780406a336f9c55dc99ab657107/3371-10.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a1f37780406a336f9c55dc99ab657107>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. (16 de octubre de 2017). *Casación N°5004-2016 - Cajamarca (Ymelida Delgado Tarrillo contra la Municipalidad Distrital de Tacabamba)*. Obtenido de <file:///D:/Equipo/Documents/TESIS%202020/CASACI%C3%93N%20N%C2%B05004-20016.pdf>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. (22 de marzo del 2018). *Casación N°2227-2016 (David Laureano Carhuajulca contra la Municipalidad Provincial de Santa)*. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Cas.-Lab.-2227-2016-Del-Santa-Legis.pe_.pdf

Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad. (2017). *STC Exp. N°141-2014-0-1618-JM-LA-01 (César Rodríguez contra el Proyecto Especial Chavimochic)*. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Sala-distingue-entre-obrero-y-empleado-e-inaplica-precedente-Huatuco-a-obreros-regionales-LP.pdf>

Tantaleán Odar, R. M. (2016). Tipología de las Investigaciones Jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 10.

Tribunal Constitucional de Perú. (2012). *STC Exp. N°03941-2010-PA/TC. Gobierno Regional del Callao contra la Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03941-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (18 de octubre de 2004). *STC Exp. N°3519-2003-AA/TC (Tito Santa Cruz contra el Provías Nacional)*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03519-2003-AA%20Aclaracion.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (23 de junio de 2016). *EXP. N° 06681-2013-PA/TC (Caso Richard Nilton Cruz Llamos)*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06681-2013-AA.pdf>

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	CONTENIDO	INDICADORES	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	MÉTODOS
¿Cuáles son los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto del régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019?	<p>Objetivo General: Identificar los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto del régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.</p>	<p>Los criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca respecto del régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019, son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los elementos de la relación laboral. 2) La naturaleza de las funciones. 3) El mandato legal de la Ley Universidad, para establecer que el régimen laboral aplicable es el público. 	<p>VI: Régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca</p>	<p>Régimen laboral público o privado del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.</p>	<p>Decreto Legislativo N°276</p> <p>Decreto Legislativo N°728</p>	<p>Revisión bibliográfica</p> <p>Análisis documental</p> <p>Fichado</p> <p>Guía de análisis</p>	<p>Jurídico Funcional</p> <p>Tipo básico</p> <p>Enfoque descriptivo</p> <p>No experimental</p> <p>Cualitativo</p>
	<p>OE1: Analizar los regímenes laborales público y privado.</p> <p>OE2: Describir doctrinariamente, legislativamente y jurisprudencialmente las categorías de obrero y empleado al servicio del Estado.</p> <p>OE3: Identificar y analizar las sentencias emitidas por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, respecto del régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019.</p> <p>OE4: Determinar el régimen laboral aplicable al personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.</p>		<p>VD: Criterios de los jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.</p>	<p>Argumentos adoptados en las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.</p>	<p>Sentencias de primera y segunda instancia de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca</p>		

ANEXO N°02

GUÍA DE ANÁLISIS DE SENTENCIAS

GUÍA DE ANÁLISIS DE SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA

DATOS GENERALES	Número de Expediente		PARTES PROCESALES	Demandante	
	Juzgado			Demandado	
	Juez				
	Materia		INFORMACIÓN RELEVANTE		
	Petitorio (síntesis)				
	Fecha de publicación				
	Estado Actual				
ARGUMENTOS PARA DETERMINAR EL RÉGIMEN LABORAL					
ARGUMENTOS	Argumentos jurídicos:				
	Argumentos jurisprudenciales:				
	Otros argumentos (personales):				
	Ningún argumento:				
DECISIÓN					
RÉGIMEN LABORAL					