

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**“RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL
TRABAJADOR DEL SERENAZGO Y SUS IMPLICANCIAS EN
EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 728”**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH: WILLIAM DAVID ROJAS MEDRANO

ASESOR:

DR. MARCO ZEVALLOS ECHEGARAY

HUANUCO - PERU

2017

DEDICATORIA

A DIOS TODO PODEROSO, por ser mi guía y luz en mi vocación, que me permite obtener el título, bajo su sabiduría del Espíritu Santo.

A mis Padres por enseñarme; El amor, la humildad, los valores, la comprensión, la moral, el respeto, y coraje, para afrontar ante los retos de la vida.

A mis hijos William, Diego, Eliana, Yhon, por comprenderme y ceder sus tiempos para lograr mis sueños, que inspira mi existencia, mi lucha y mi gloria.

A mi alma mater, mediante los catedráticos, llenándome de sus conocimientos, experiencia y sus sabidurías en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por hacer brillar mi inteligencia y entender su guía y percibir de El prudencia. Verdad, justicia y Equidad.

A mis hermano (as) y familiares que siempre están con migo con su presencia y apoyo, guardando la unidad familiar.

A Mg. Marco Zevallos Echegaray por haber aceptado incondicionalmente ser asesor de investigación.

A Dr. Ciro Abel Villavicencio Cuenca, por su apoyo en las tantas horas de entrega y redacción.

Que DIOS los bendiga.

RESUMEN

De la investigación, correspondiente de la labor del Sereno, al encontrarse actualmente en el Decreto Legislativo N° 1057, quienes vienen siendo, vulnerados sus beneficios laborales.

Los gobiernos de turno y las entidades a su cargo, vienen realizando atropellos a los Serenos, a pesar de sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, que el servidor público obrero, el artículo 37° de la Ley N° 27972; Señala los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles sus beneficios laborales inherentes en dicho régimen. En ese sentido es necesario reconocer por parte del Estado, el clamor justo reclamo de los Serenos y sus implicancias al régimen D.L. N° 728.

Finalmente queremos llegar al sueño anhelado de los Serenos no sean vulnerados y sean reconocidos sus labores y tenemos el deber y el derecho que nos dignifica como ser humano, que al final del capítulo se presentaran las conclusiones y las recomendaciones que llegamos con nuestra investigación.

PALABRAS CLAVE: Reconocimiento de los derechos laborales,
Implicancia, vulneración, derecho, trabajo.

ABSTRACT

Of the investigation, correspondent of the work of the Serene, being currently in Legislative Decree No. 1057, who have been violated their labor benefits.

The governments in charge and the entities in their charge, have been executing outrages on the Serenos, despite judgments issued by the Constitutional Court, that the public servant, Article 37 of Law 2797; It points out that the workers who render their services to the Municipalities are public servants subject to the labor regime of private activity, recognizing their inherent labor benefits in said regime, in that sense it is necessary to recognize by the State entities. In this sense, it is necessary to recognize on the part of the State, the claim of the Serenity and its implications to the D.L. No. 728.

Finally, we want to reach the dream of the Serene not be violated and their work recognized and we have the duty and the right that dignifies us as a human being, that at the end of the chapter we present the conclusions and the recommendations that we arrived with our research.

KEYWORDS: Recognition of labor rights, implication, violation, law, work.

INDICE

INTRODUCCION.....	9
CAPITULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACION	11
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	19
1.6.1. DELIMITACION ESPACIAL O GEOGRAFICO	19
1.6.2. DELIMITACION TEMPORAL	19
1.6.3. DELIMITACION SOCIAL	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION	20
CAPITULO II	22
MARCO TEORICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	22
2.1.1. A NIVEL NACIONAL.....	22
2.2. BASES TEORICAS	26
2.2.1. EL DERECHO.....	26
2.2.2. EL DERECHO LABORAL	28
2.2.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	38
2.2.3.1. CONCEPTO	38
2.2.3.2. CLASIFICACION DEL SISTEMA DE FUENTES	39
2.2.3.2.1. FUENTES EN SENTIDO PROPIO.....	39
2.2.3.2.2. FUENTES TRASLATIVAS.....	39
2.2.3.2.3. FUENTES CONSTITUCIONALES.....	39
2.2.3.2.4. TRATADOS INTERNACIONALES	40
2.2.4. FUENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL PERU	40
2.2.4.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.....	40
2.2.4.2. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES.....	41

2.2.4.3.	LA LEY	41
2.2.4.4.	EL CONVENIO COLECTIVO	42
2.2.5.	PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	43
2.2.5.1.	EL PRINCIPIO PROTECTOR	43
2.2.5.2.	EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE	45
	DERECHOS	45
2.2.5.3.	EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN	46
	LABORAL	46
2.2.5.4.	EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	47
2.2.5.5.	EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD	50
2.2.5.6.	EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE	50
2.2.5.7.	EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	51
2.2.6.	MIXTURA DE MODERNIDAD E HISTORIA DEL	51
	SERENAZGO	51
2.2.6.1.	HISTORIA	51
2.2.6.2.	EN EL PERÚ	52
2.2.6.3.	DEL SERENAZGO MUNICIPAL	54
2.2.6.4.	ORGANIZACIÓN Y DEPENDENCIA	54
2.2.6.5.	COMPETENCIAS	54
2.2.6.6.	FUNCIONES	54
2.2.7.	EL TRABAJADOR MUNICIPAL	55
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	57
2.4.	HIPOTESIS	62
2.4.1.	HIPOTESIS GENERAL	62
2.4.2	HIPOTESIS ESPECIFICOS	62
2.5.	VARIABLES	62
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	62
2.5.2.	VARIABLES DEPENDIENTES	63
2.6.	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	64
	CAPITULO III	65
	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	65
3.1.	TIPO DE INVESTIGACION	65
3.1.1.	ENFOQUE CUANTITATIVO	65
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	65

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	66
3.2. POBLACION Y MUESTRA	67
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	68
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	68
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	69
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	69
CAPITULO IV	70
RESULTADOS	70
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	70
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
ANEXOS	85
ANEXO N°01	86
MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
ANEXO N°02	88
SENTENCIA: EXPEDIENTE N° 24055-2012-0-1801-JR-LA-21	88
ANEXO N°03	88
DECRETO LEGISLATIVO N°728 Y SU REGLAMENTACION	88

INTRODUCCION

Mi aspiración para obtener el grado o título académico y el compromiso como bachiller y ciudadano a buscar las libertades, los beneficios y deberes, me impulsaron a ejecutar el análisis del proyecto de investigación (tesis) cada página que lo componen, se perciban la motivación, la fuerza lo propongo a cometer con convicción, reflexión, coherencia y coraje, lo jurídico-político-social oportuno, como ser humano.

Cuando hablamos bajo estas líneas nos enfocaremos de la labor del Sereno, nos referimos inmediatamente de sus beneficios fundamentales como seres humanos, y reconocidos por las entidades del Estado.

A mediados del 2008, el Sereno presta sus servicios, con una nueva adenda laboral como CAS. D. L. N° 1057, surgiendo con la objetivo de otorgar derechos a aquellos contratos según la modalidad de servicios personales, quienes no tenían derecho o beneficio alguno. No obstante, este régimen de contratación vulnera nuestros derechos laborales.

Por ende, el servicio CAS regulado por el D. L. N° 1057 y su reglamentación, ha provehido otorgarles a su favor incentivos sociales, que ha venido a ser diminuta, de los obreros que bajo en contrato del D. L. N° 728 no cumpliendo el principio de igualdad.

Por ese motivo, nos hemos comprometido a realizar la investigación minuciosa del D. L. N° 1057, como consecuencia de este, esta contratación debido a la vulneración de sus beneficios laborales del sereno, los servidores públicos serenazgo, contratados bajo este régimen menosprecia,

el beneficio a la igualdad, de progresividad laboral entre otros, vulnerando nuestros beneficios al trabajo.

De ello se desprende nuestra impetuosa labor el cual tiene el por objeto, que propongo con tanta humildad, coherente, reflexivo y con mucho coraje el “Reconocimiento de los Derechos Laborales del trabajador del serenazgo Sereno.

Las mencionadas disposiciones legales resultan ineficaces al punto de resolver situaciones y los transgreden sus beneficios laborales del serenazgo cabe apreciar dentro del contenido, lo cual ha generado la afectación a estos principios y derechos.

En razón a ello, el presente estudio será realizado en cinco capítulos. Este comprende el “Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias en el régimen del D. L. N° 728, cuyo primer capítulo nos ayudara a conocer de manera general, la descripción , la formulación del problema, objetivos, viabilidad, marco teórico, métodos que sigue la investigación, resultados, discusión de resultados.

Por último, lograremos ver las diferencias de dichos regímenes y servicios más favorables al Sereno su contratación, analizaremos sus antecedentes, donde dicho régimen vulnera sus beneficios del sereno que se harán propuestas conclusiones y recomendaciones que permita a lo posible, lograr un resultado favorable de dicha investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La Constitución Política de 1993, Artículo 22° El trabajo es un deber y un derecho.

(Constitución Política del Perú de 1993, Artículo 22°.)

“La creación del derecho del trabajo, se puso, en manifiesto de la graduación de los regímenes laborales que se encontraba tradicionalmente bajo las fuentes de configuración, en los hechos-unilateral: el convenio de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de labores y la costumbre, que expresaban la disparidad a las nuevas fuentes; la ley laboral y el convenio colectivo que buscan la paridad.

Como la conexión de una labor, conflictiva por que los beneficios laborales del Sereno como personas son diferentes y contrarios a los empresarios como persona y como categoría ambos legítimos, se requiere regulación, evitando discordias extremos del sistema es desigualdad en si necesitamos equilibrar, para ambas partes, conforme a ello contribuir con la paz y justicia.

(Introducción al derecho Laboral. Javier Neves Mujica. Colección textos Universidad Pontificia Católica del Perú. Fondo Editorial segunda edición Lima, 2003, página 11)

Pese a la progresiva constitucionalización y reconocimiento Jurídico y derechos económicos y sociales, cuestionan tan importantes como su fundamentación ético-político, naturaleza, valor normativo y modo de protección continúan siendo objeto de densos debates. En todos ellos, se pone de manifiesto que estos derechos ofrecen rasgos y peculiaridades que ensombrecen la conveniencia e, incluso, la certeza de reconocer los rangos fundamentales. Al menos unívoco del derecho público.

Toda persona realiza actividades, pero las que pueden ser objeto de beneficios del trabajo son aquellos que reúnen ciertas características que la convierten en objeto de protección, que consta de:

- a) Trabajo humano, pues se trata una acción, consciente llevada a cabo por un ser con las capacidades de obtener un bien legítimo por su aprovechamiento.
- b) Que dicho trabajo sea productivo, es decir, y proactivo generadora de bienes, generadora de ingresos que le permite al trabajador procurarse ganancias suficientes para lograr su realización profesional y personal como toda actividad laboral es un fin para un beneficio económico directo para el Sereno.
- c) Que sea una potestad del ser al obligarse a realizarlo. Lo que el ser humano servidor no este, de esclavitud, que ha decidido prestar su labor e intercambiarla por una remuneración se elige si se trabaja o no, y de hacerlo en qué actividad se desempeñara.
- d) Que se desempeña la su labor ajena por iniciativa a la labor que, lo hace para otra persona, ya sea persona natural o

persona jurídica, alguien le ha encargado que lo realice y se trata del empleador.

- e) Lo realiza en circunstancias de subordinación. A cambio de su fuerza laboral, el trabajador desempeña sus labores bajo órdenes y condiciones que el que el administrado formula ya sea desde la firma del contrato laboral por medio de las disposiciones contenidas en el estatuto del trabajo.

(José Luis. Cascajo. Tutela Constitucional de los Derechos Sociales. Centro de Estudios Constitucionales Madrid, 1999. Página 47.)

La evolución del Derecho de trabajo corresponde a tiempo con la denominada lucha de clases, la dignificación del hombre ha de tomar conciencia, de la dimensión humana fundamental de su labor involucró una evolución muy profunda y acelerada en la conciencia ciudadana y, particularmente de quienes son trabajadores las personas deberán luchar para obtener de las actividades que emanaban como trabajadores, la deshumanización como se ha dado sostenidamente hasta el siglo xix respecto del trabajo debió ceder ante las demandas de la labor de los organizados.

Final mente, los diferentes ordenamientos fueron consagrados en ley los derechos obtenidos por los trabajadores bajo la premisa o reconocer su imparcialidad natural del empleador y trabajador de su derecho se convirtiera también en vigilante de ambos dentro las labores para evitar el aprovechamiento del más fuerte de la relación. Empero, a fines del siglo xx ya era evidente que la globalización había cambiado algunos de los parámetros laborales de mantener las condiciones originarias de trabajo movieron los nuevos paradigmas como la tercerización y la intermediación, los cuales suponían nuevos roles hacia los servidores y, la acentuación en

el denominado “Trabajo decente” que se manifiesta como un contenido que debería ser, un buen trabajo o un buen empleo de cualquier tipo.

(Somovia, Juan Antonio. Trabajo decente, Memoria del Director General de O.I.T... Ginebra, 1999 pagina 22.)

El derecho laboral ha transcurrido por tres etapas: La primera de protección al trabajo del más débil, adoptando una posición tutelar, reflejada de la norma hecha a favor del menor, En Inglaterra se legislo el derecho del menor en 1 819, Francia lo hizo en 1 813, Alemania lo hizo en 1 939, y España lo legislo en 1 873.

Una segunda, humanización del trabajo, se crea para bien la O.I.T., más tarde este humanismo se ha visto robustecido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Al avance de las sociedades democráticas ha permitido que los servidores públicos y privados tuvieran mayor participación en el quehacer económico social político de las sociedades.

La tercera etapa será la concentración social, según la cual los participantes de la sociedad resolverán sus problemas en materia laboral, siendo el Estado promotor y arbitro en los casos laborales.

(Maestro Francisco Gómez Valdez).

El presente estudio de investigación donde abarcaremos, dándoles mayor énfasis; a la vulneración de sus beneficios fundamentales del Sereno al reconocimiento y a la implicancia del D. L. N° 728.

Es pertinente conocer el Régimen Laboral de los Obreros estuvo regulado por diversas disposiciones, entrando a regir del 01 d enero de 1984, la ley N°

23854, la cual el artículo 52° señalaba que los “funcionarios empleados, obreros, y el personal de vigilancia de los municipios son servidores públicos incluidos al régimen laboral de la actividad privada y tiene los beneficios como deberes y derechos que son emanados por el Estado de la categoría correspondiente.

Así mismo, el 1° de junio del 2001, fue publicada la ley N° 27469, la cual modifica la norma anterior, disponiendo ésta última ley, reconociéndoles sus beneficios laborales, no modificando esta última ley artículo 52°, N° 23854, antes referida, significando que solo los trabajadores obreros de los municipios estuvieron inmersos al régimen de la actividad privada, el 31-12-1983, y del 1° -01-1984, inmersos al régimen público.

Teniendo el artículo 37° de la vigente nueva ley de Municipalidades N° 27972, señala “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

(Nueva Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972).

El principio de irrenunciabilidad de los Beneficios laborales, el cual constituye en elemento central en el ordenamiento laboral, al mismo, con la finalidad de disminuirle, la privación voluntaria por el trabajador principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Carta Magna de 1993, y reproducida por la ley del Procesal del Trabajo en el artículo III del título Preliminar; por ende, El régimen CAS N° 1057 y su reglamentación, ha dado beneficios sociales, diminuta para los trabajadores, serenos.

En este estudio se inicia de un análisis que comprende la situación real del sereno el estudio de normas, doctrinas, jurisprudencias relacionados con el CAS. D. L. N° 1057, y sus implicancias en el régimen del D. L. N° 728.

Con este reconocimiento los Serenos serán beneficiados de gratificaciones completas, cts., escolaridad, asignación familiar y seguro de vida por enfrentar a la delincuencia que causa a una inseguridad ciudadana, por delincuentes, marcas, sicarios, pandilleros, etc., quien peligra la vida y la salud del sereno, que afecta la seguridad, la paz social, se motiva a unos 25 000 serenos del país, a la vez su derogación progresiva del D. L. N° 1057.

Y mencionar como argumentos de la implicancia, los siguientes: Violación de los Artículos.

Artículo 2º.2.- A la igualdad ante la ley.

Artículo 22º.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23º.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja.

Artículo 24º.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Artículo 26º.1.- Igualdad de oportunidades sin discriminación.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿El Reconocimiento de los Derechos Laborales de Los trabajadores del serenazgo, y sus Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

- a) ¿Cómo se relaciona el Reconocimiento de los Derechos Laborales del Serenazgo (Contrato Administrativo de Servicio “CAS” – D. L. N° 1057) y lo señalado por el D. L. N° 728?

- b) ¿Cómo favorece el TUO del D. L. N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, a los derechos de los trabajadores del serenazgo?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen en el reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del serenazgo, implicancias en el Régimen de la Actividad Privada. D. L. N° 728.

1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Establecer la relación en el Reconocimiento de los Derechos Laborales del Serenazgo, “CAS” – D. L. N° 1057) y lo señalado por el D. L. N° 728?

- b) Verificar si el TUO del D. L. N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, favorece a los derechos de los trabajadores serenazgo?

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Esta Investigación se realiza porque existe la imperiosa necesidad de solucionar, los atropellos y al injusto de sus beneficios laborales del Sereno.

Se debe precisar que el empleo u obrero del servidor público de los municipios que corresponde, pues el Artículo 37° de la ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 establece que: “Los funcionarios y Empleados de las Municipalidades se sujetan al Régimen Laboral General aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades; son servidores públicos sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen para que tengan una vida justa y honrada.

Para obtener el presente estudio a su vez tiene presente el Principio de Irrenunciabilidad de sus beneficios laborales, el cual como consta un ente primordial de disminuir constituye de sus beneficios laborales reconocidos a nivel legal o convencional, Principio constitucional que el inciso 2) del Artículo 26° de la Carta Magna de 1993, y reproducida por la ley Procesal del trabajo en el Artículo III del título preliminar; por ende, el, (CAS) regulado por el D. L. N° 1057 y su reglamentación, ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, servidores públicos del Sereno estos han sido en forma “diminuta” en comparación a los

derechos reconocidos por el D. L. N° 728, por ende afecta el Principio-Derecho de Igualdad.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

1.6.1. DELIMITACION ESPACIAL O GEOGRAFICO

Mediante el estudio, trabajo de investigación; del reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias del D. L. N° 728, que son vulnerados en la actualidad, para sus análisis respectivos se usaran, anti-proyectos de ley presentados al congreso, Jurisprudencias, Sentencias del tribunal constitucional.

1.6.2. DELIMITACION TEMPORAL

Se inicia el proyecto de investigación desde el mes de enero del 2017, hasta el mes de mayo del 2017, sin embargo, logra una investigación actualizada; por las normas, decreto legislativo; anti proyectos hacia el congreso; jurisprudencia, sentencias a favor de sus beneficios laborales del trabajador del serenazgo, realizados durante estos últimos 10 años.

1.6.3. DELIMITACION SOCIAL

Este estudio de investigación enfoca al grupo de serenos (pertenecientes a la Seguridad Ciudadana) de las municipalidades; que son vulnerados sus beneficios laborales y limitándoles adquirir y crecer con dignidad el status social – económico del trabajador del serenazgo.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

El estudio y análisis si resulta viable, por las siguientes consideraciones, se están vulnerando sus beneficios laborales del serenazgo en el actual régimen D. L. N° 1057, y violando los artículos siguientes de nuestra Carta Magna del Perú.

Luego de dar a conocer en síntesis en contenido de varios proyectos ley dirigidos al Congreso de la Republica con el objetivo diversos proyectos de ley tramitados ante el Congreso a derogar el D. L. N° 1057, CAS, que legisla se expone como argumento de su demanda, los siguientes.

Violación del Artículo 26°.1.- De la Constitución, que consagra el derecho de toda persona ante la ley igualdad de oportunidades sin discriminación.

Violación del Artículo 2°.2.- De la Constitución, que dispone el respeto a la igualdad ante la Ley..

Violación del Artículo 22°, de la Constitución, que dispone que el trabajo sea un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Violación del Artículo 24° de la Constitución, que preceptúa que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Violación del 23° de la Constitución, que prescribe que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado;

Sera viable y justo del reconocimiento a la implicancia del Régimen, D. L. N° 728 por los constantes atropellos y vulneraciones de sus beneficios, a la vez no pueden realizar ningún reclamo por temor a no ser renovado su contrato.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

La conexión al problema planteado para nuestra investigación se ha encontrado algunas investigaciones tanto nacionales como internacionales que dan el soporte necesario a la investigación, las mismas que a continuación se detallan:

2.1.1. A NIVEL NACIONAL

“CONSECUENCIAS JURIDICAS Y ECONOMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO”

Recomendaciones.

Se propone dentro de las recomendaciones, la derogación del D. L. N° 1057 y sus normas complementarias, del orden jurídico peruano, por vulnerar sus beneficios laborales y constituirse como un subsistema nocivo en perjuicio de los servidores públicos.

Además, de tener un organismo supervisor que garantice la eliminación definitiva del “CAS” en las entidades del Estado.

El Régimen “CAS” de Servicios, que viera la luz dentro de nuestro sistema jurídico en el año 2008, fue una iniciativa del Ejecutivo, para tratar de “formalizar”, la situación fáctica que se encontraba un gran sector de los trabajadores del Estado, significa que esta situación de desconocimiento de derechos, se da en un primer plano, por parte del Estado-Empleador, quien es el primero en desconocer la Ley Madre y las leyes en materia laboral, por ello se recomienda una severa fiscalización por los órganos constitucionales con función de control, esto es, la Contraloría General de la República, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público, para que investiguen, denuncien y detengan a estos hechos, a nuestra opinión, violatorios de derechos fundamentales.

Finalmente, se recomienda a las entidades constitucionales del Estado Peruano (El Congreso, el Poder Ejecutivo y los Magistrados del Poder Judicial), hacer cumplir los acuerdos y pactos internacionales, de los que el Perú es suscrito que por medio de ello, previo al uso de sus facultades de iniciativa legislativa, deberán guardar a una correcta razón de estas, a los principios y beneficios laborales, en ellos garantizado, sin vulnerar el Principio de Progresividad y no regresividad de los derechos laborales dentro de nuestro sistema jurídico constitucional. (Nadia Dominica, PALOMINO FERNANDEZ).

“LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO SERVICIOS- CAS”

Recomendaciones

Se debe tender a la unificación del régimen laboral en el ámbito público, que contesta hacia a una adecuada política laboral respetuosa de los beneficios fundamentales y principios laborales.

En todo acto del Estado en ejercicio de la facultad legislativa se tiene en consideración especialmente que no están manejando recursos económicos ni bienes, sino seres humanos que tienen derecho al respecto como personas y de su dignidad, y a la cubrir y garantizar sus beneficios laborales, derecho a su bienestar conforme a un Estado Social.

Las regulaciones laborales deben acatar con los mínimos, como la progresión en los beneficios reconocidos en los tratados internacionales vinculantes para el Perú.

El servidor público es un ser humano, libre con fines propios, con derecho a reconocimiento, con derechos fundamentales; que toda decisión del Estado frente al trabajador debe ser tomada cuidando de no lesionar los beneficios del servidor público , aun por loable y justificada el acto de ordenar el aparato estatal, modernizar y lograr su funcionalidad.

Frente a la norma del trabajo – derecho social, se exige en el nuevo milenio, se reaviva la razón y el fundamento del derecho del trabajo en acción de cubrirles a la clase trabajadora;

asumiendo actitud responsable y diligente todos los poderes e institucionales constitucionales. (Silvia Consuelo, RUEDA FERNANDEZ).

“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS”

Recomendaciones

Unir en uno solo los regímenes laborales existentes y paralelamente eliminar los contratos de servicios del “CAS”

Aplicar efectivamente las justas herramientas de los magistrados, sobre todo a la hora de tomar decisiones respecto a la problemática de los CAS.

Establecer criterios claros sobre la nivelación de la norma por lo que aún quedan puntos sin aclarar como el tiempo de duración de la norma que regula la eliminación progresiva, por lo que preocuparía una mayor permanencia de la norma en nuestro ordenamiento.

Aplicar efectivamente las normas de derecho laboral y en especial la Constitución, donde establece el respeto de los beneficios laborales y los beneficios fundamental del derecho al trabajo.

El respeto a nuestros derechos comienza por uno mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que nuestros beneficios están siendo vulnerados.

Efectivizar la solución efectiva y más favorable en temas relacionados a los contratos administrativos de servicios.

Informar a los Serenos y al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al contrato administrativo de servicios, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente a defender los beneficios laborales de cada servidor.

Procurar un dialogo alturado entre los afectados- trabajadores- y los empleadores-Estado a fin de encontrar mejoras soluciones que permitan tomar decisiones que favorezcan al trabajador. (María Isabel CONDEZO TAIPICURI).

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. EL DERECHO

Es tomado en su sentido etimológico. Derecho proviene del Lat. Directum (directo derecho); a la vez, del Lat. Dirigiré (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, significa recto, igual, seguido, sin desviarse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius.

Por eso, de esta vos Latina se han conducido y han ingresado en nuestro idioma Jurídico, lo referente o ajustado al Derecho:

jurisconsulto, que ejecuta a quien, con el correspondiente título habilitante, la ciencia del Derecho, y que logra el alcance que tiene hacerse según al principio la razón es. Pues la Ley que rige, sin desviarse hacia ningún lado, la existencia de los seres humanos para una convivencia social y en paz

Cosa interesante es que afecta a definir de la acción neta del Derecho, a cuyo respeto puede hablarse que consiste en disolver los litigios que se ejecutan entre seres humanos o jurídicas, particulares y con mejorarlas las normas determinadas y de fiel cumplimiento, de una colectividad organizada y como medio de anular una resolución de las conflictos mediante la acción de una violencia que el más fuerte será los débiles. Bien se comprende el sistema basada en la gran fuerza sostendrá a la colectividad en un régimen de incompatible con la civilización y el progreso de los pueblos.

Para Azcarate y Rosell, siendo Derecho una tendencia a coordinar aspiraciones fundamentales, es lógico que contenga el instrumento armonizado, tiene la norma o Derecho Objetivo,

La órbita jurídica, es muy claro que se imagina a la conexión objetivamente reguladas por el principio y los derechos subjetivos que provocan a los seres humanos o jurídicas dan muchos matices: regularan las convivencias entre seres particulares; estas con el Estado; otras, se derivaran de las infracciones punibles a la norma jurídica; otras, en fin, señalaran el procedimiento judicial para dirimir las discordias, todavía todos esos aspectos pueden contener otras sub divisiones, (Manuel Ossorio 26ª Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas).

2.2.2. EL DERECHO LABORAL

Cuando exponemos los beneficios del trabajo tenemos que decir de los beneficios fundamentales o derechos humanos de un beneficio inherente al servidor público que el trabajo dignifica al ser humano; son beneficios innatos del hombre, beneficios de los ciudadanos. Y nuestro T. C. menciona los beneficios humanos fundamentales dicen como una moral básica como, la juridicidad básica que deja entender la relevancia moral de un pensamiento que involucra la relevancia moral de una idea que involucra la dignidad del ser y sus objetivos de autonomía moral, la relevancia jurídica que convierte a los beneficios en norma básica, y en actos justos para que el servidor desarrolle en la vida todas sus creatividades.

La Ley Madre del Perú consta que “Los beneficios humanos y libertades que la Ley Madre reconoce, se analicen de conformidad con la Declaración universal de derechos humanos y los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Al explicar del derecho laboral nos referimos de los beneficios laborales luego nos encargaremos a tratar de la dignidad del ser, que labora y el concepto dignidad deviene del vocablo en latín dignitas, y digno, que determina valioso, con honor, La dignidad es la cualidad de digno e indica, que uno es acreedor por que alcanza rango de calidad.

El concepto dignidad es respeto y el afecto de una persona tiene de sí misma y es acreedora de respeto por otros todos

los seres humanos sin importar como somos, esa persona nos hace sentir digna, con honor y libre.

En el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos humanos de 1948 habla de la “dignidad intrínseca (...) todos los que componemos la familia humana”, y posterior ratifican en el artículo 1º que “todos los seres humanos vienen libres e iguales en dignidad y derecho”.

a) La Dignidad

El concepto dignidad es el respeto y el amor que merece una cosa o acción, se menciona dignidad si los seres humanos en su forma de actuar que lo realizan con decencia, nobleza, lealtad, generosidad, hidalguía y pundonor, al ejecutar una promesa que nos comprometemos serán dignos, honestos y honrara a su especie.

En conceptos de calidad de dignidad es un cargo honorifico de una autoridad, con prestigio y honor, por ejemplo, los cargos políticos, como el cargo de Rey, de presidente o emperador. Esto será real cuando lo expresado lo cumplan sus promesas a ese cargo o puesto, como representantes y se denomina dignidades o dignatarios.

En la teología cristiana, el hombre es un ser semejante a Dios, y por ende tiene dignidad. La Iglesia Católica, el ser ha sido creado a imagen y semejanza de Dios, en el contenido es capaz de amar al prójimo como así mismo, el contenido nos

aclara que la dignidad humana es algo inherente del ser, es decir no podemos sacar ese contenido presente, y analizaremos el ¿Qué es? y ¿Por qué existe? todo esto es de mucha importancia para la sociedad y las normas jurídicas vigente en nuestro Estado, que el ser humano viva y se mueva en esta masa social hasta con el pasar del tiempo seremos un ser con cabalidad y digno de ser.

Por ello, mencionamos que la dignidad humana en condición de ser humano, tiene el privilegio y derecho de los beneficios justos de un pago económico a las obligaciones que poco apoco, se van generando al transmitir con el tiempo conforme al acontecer social la que normalmente se mueve por un acto de estar inmerso a ese grupo social; para el gozo entre ambos y tener una vida digna en valores y no vivir en humillaciones, esto debe persistir en los seres humanos a diferencia de los animales por el acto adquirir nuestro autoestima al igual a nuestros semejantes con respeto para con vivir pacíficamente.

b) La Dignidad Humana, un valor Fundamental en el Trabajo

En la filosofía moderna y la ética actual se difunde una subjetivación de los valores; desde DAVID HUME, hay una línea de ideas que se mencionan en ella. El camino siguiente se dirige a culminar la indiferencia del ser, que con los valores donde afloramos el fruto de nuestra voluntad y a tomar

decisiones y actuaciones correctas en nuestro trabajo.

En el positivismo jurídico tipo KELSEN el beneficio es el producto de la voluntad de las representantes del estado, por ende ellos ejecutan que es legalmente correcto- y legítimo.

En ética, el positivismo, empirismo dicen que lo correcto y lo incorrecto son decisiones irracionales o acciones, en el campo emocional. En el positivismo, empirismo hay aún, es verdad, la idea de valores, que es una idea subjetiva.

Nuestro propio conocimiento al iniciarse en lo natura nos acceda aceptar en ellos y en nosotros el poder de la sabiduría de la libertad. Con su inteligencia, el hombre tiene la capacidad de trascender el mundo donde vivimos y del que somos parte de ello de entendernos a uno mismo y de contemplar como objetos, el mundo como objetos. El corazón del ser humano da mucho amor y felicidad, esto debe volcarse a las personas y las empresas, y en el lugar donde laboremos.

En conclusión, la Dignidad del ser al formar parte del mundo en que vivimos, traspasa nuestra sabiduría y por su libertad de dominarlo. Hacia nuestra acción con el fin que podemos creer en nuestros valores y de los demás seres del cosmos.

La dignidad de un ser, es el valor de reconocerse y de reconocer de los demás y esto impartirlos en nuestros centros de labor, con nuestra actitud de ser digno, y de reconocerlo el valor supremo

Este valor de la dignidad humana se nos entrega como un respeto incondicional y absoluto. Con educación y respeto deben extenderse a nuestras nuevas generaciones. Por eso mismo tener presente los valores y respetar la dignidad del ser, y buscar una vivencia pacífica.

c) Derechos Humanos Laborales

Cuando mencionamos los de los beneficios humano nos encontramos adheridos a los beneficios del servidor público del serenazgo (sereno) se encuentran inmersos los derechos del trabajador. El tratadista Canessa Montejo nos explica que éstos “son ese grupo de beneficios laborales adquiridos en los convenios internacionales de los derechos humanos, consagrados en nuestra Carta Magna requieren el cumplimiento digno en nuestra convivencias laborales que aseguran nuestras satisfacciones, beneficios del servidor público sereno.

Marcos Sánchez y Rodríguez conceptualizan los beneficios humanos” que nos guían a llevar pocas condiciones de vida y de labor para los seres

humanos esto, para la defender y participar en lo sociopolítica.

El derecho del trabajo solo protege Neves Mujica a aquella labor ejecutado por el servidor en general, con el fin de producir que puede ser libre, o para otros.

Si la labor tiene un objetivo productivo significa adquirir una ganancia económica o un bien familiar, esto se logra con una labor del servidor en general, en lo real se logra por alguien el trabajo tiene que ser mandado por otros, quien paga por la labor y es el administrado, de los bienes producidos. Por la labor independiente nos da a conocer que este servicios a título personal, de sus propias voluntades vale decir una decisión voluntaria.

hablando del aspecto laboral en nuestro Estado no ha concretado y avanzado en el mundo laboral público sigue con sus 3 regímenes para algunos servidores públicos a su favor y a otros vulnerando sus beneficios, como los serenos quienes también somos peruanos, que tiene una importancia en el mundo laboral de la seguridad ciudadana, por eso es el tema del reconocimiento de los derechos laborales, y sus implicancias al D. L. N° 728, y a la vez el Estado debe tratar y sacar una sola ley laboral para todo el sector público y ha sí tener nuestros beneficios laborales como ser humano.

d) El Centro de Trabajo

El lugar de la labor del servidor público, donde se ubican, las herramientas para la producción y servicios que se brinda en el sector público, como los serenos, donde se hallan los instrumentos de producción y el material logístico, y las materias primas cuando se tratan de las empresas en producción, por ende todas estas labores tienen un espacio y otros tienen sucursales de servicios y de producción especializados o dedicados del mismo rubro en varios lugares, no es necesario desarrollar en un mismo lugar la labor, y confluyen los insumos o materias primas para que la producción de bienes y servicios tenga lugar, dentro de la empresa si no también fuera como los, de delibere, vigilantes, serenos, carteros, visitadores médicos. No solo se trata de un solo lugar de labor, si no de recibir misiones o comunicar de la labor ejecutada, que se efectúa ambulatoriamente uno de ellos puede tener varios centros de trabajo, hacia sus clientes o interesados en una jurisdicción señalada, algunas industrias y empresas se cambian a otros lugares, temporalmente, como las obras de construcción, pesca, exploración por medio terrestre, aéreo o acuático

El laborista desarrolla sus actividades dando, toda su fuerza en la labor como servidor público y general, realizando con mucha responsabilidad se da de las siguientes caracteres; es decir de una responsabilidad a ejecutar que toma como medio de

una acción continua durante la labor en el trabajo; el que hacer de esta obligación no es pues, una obra, un resultado final para realizar los pagos, que se tome en consideración las labores realizados por el servidor, quiere decir en todo esto se encuentra inmerso en la labor, sujetos a realizar las tareas que le señalen y el empleador a darles esas tareas; esto ocurre con los servidores fuera del centro de sus labores, mensajeros, comisionistas, maestros de obra, estos laboristas su ganancia son de acuerdo a sus comisiones en su labor, es un convenio de acuerdo del empleador y trabajador, a esto se denomina una de las formas de labor o tareas, con eficacia y calidad, el dueño o el encargado del centro de la labor, es quien brinda o señala la tarea que debe realizar, este por su lado debe ejecutar personalmente el trabajo ejecutar y cumplir lo mandado por el dueño o el gerente de la empresa su labor según su especialidad en las tareas encomendadas, con eficacia y calidad.

e) La Remuneración

El dueño o propietario, gerente de una entidad pública, cumple a cabalidad del pago de su sueldo, por haber realizado un labor física o intelectual, por el servidos público o privado, producto de ello, el empleador produce bienes y servicios objeto de su actividad, este acto se le llama comúnmente remuneración, pago o sueldo, que viene de la frase latina solárium, la que deriva de sal, con ello se hacían ciertos pagos; El termino salario sigue hasta nuestros días, la palabra remuneración viene hacer el

pago efectuado al servidor público o privado, el termino salario viene hacer ganancia o remuneración sea cual fuera su concepto es percibir en efectivo fijado por la legislación nacional por el dueño o el gerente de la entidad pública, todo esto conforme firmado ambas partes en contrato de trabajo.

La palabra sueldo menciona pago al servidor público o privado, viene de la voz Francesa soulde, proveniente a su vez el termino sou antigua porción monetaria, el sueldo o soldado era el pago a los soldados mercenarios.

El termino remuneración, es comprendida y lo mencionamos que podría llamarse ganancia general es invertir que el servidor realiza su fuerza física o intelectual, esto se transforma en valor en los bienes o servicios producidos en total remuneración general de todos los servidores , forma el ingreso económico nacional o privada correspondiente a este grupo social, o ingresos procedentes de la labor dependiente de los medios de producción o capital, el termino sueldo o salario debemos mencionar son hechos del empleador al servidor público o privado, ya sean en dinero o en especies, periódica o esporádicamente, una o durante el curso del contrario del trabajo; son los pagos periódicos las cantidades abonadas al servidor, pueden ser semanales, quincenales, mensuales y los pagos únicos por ejemplo al finalizar el contrato o vínculo laboral, como tiempo de servicio el empleador dará al servidor, en bienes o dinero como la forma de

protección o porque así conviene , en síntesis podemos mencionar que la remuneración es de carácter jurídico, económico y social.

Podemos mencionar a nuestro concepto la remuneración presenta características como, jurídico, económico y social.

En lo jurídico la remuneración viene de la acción de ser el pago, una contraprestación que en la pirámide del contrato laboral como pacto, o relación equilibrada, la obligación del servidor de estar a su cargo como su labor física e intelectual y esta reciprocidad con lleva a un contrato.

En lo económico del pago es un capital, como inversión de la entidad estatal o privada, la fuerza de la labor, que el pago la remuneración paga en recurso de producción, la mano de obra inmerso en el mercado, ello explica que, a excepción de la participación en las utilidades, los pagos se contabilice como egresos de ellos, en fin lo paga el consumidor o cliente del servicio producidos gracias al trabajo.

Y el acto social, de los pagos económicos, se inicia en el ingreso económico de la empresa o entidad del Estado para satisfacer las necesidades personales y familiares del servidor público o privado, las necesidades colectivas, las mayorías sociales sus

ingresos provienen del trabajo de los servidores, casi todas las familias de los servidores dependen de esos ingresos para subsistir y satisfacer sus necesidades y así mejorar se calidad de vida, en bien de la sociedad. (Trabajos monográficos del derecho laboral peruano).

2.2.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.2.3.1. CONCEPTO

Para definir los beneficios del trabajo, existen varios conceptos que dan origen a las normas y son sustentados en el ordenamiento jurídico en su conjunto. A ellas les conocemos como origen del derecho, de esta forma no solamente existen y modelan el inmerso de estas normas en que son susceptibles de insertar principios de jerarquía, dicha fórmula implica que también un principio de competencias que permite asignar valor a unas instituciones y graduarlas en un principio jurídico, para lograr de ellas su mejor expresión, incluso puede suceder que las fuentes puedan asociarse a lo que se creó, emitida por un órgano, lo que revela en toda su capacidad y lo valioso de principios en la creación, modificación y la confirmación de las normas jurídicas.

2.2.3.2. CLASIFICACION DEL SISTEMA DE FUENTES

2.2.3.2.1. FUENTES EN SENTIDO PROPIO

Estas están inmersos por dos formas en la Constitución o creación de normas. Uno las que provienen de las pirámides formales; mientras que el siguiente las que proceden de la costumbre, en el ámbito laboral, hay fuente adicional, que provenientes del sindicato de los servidores públicos o privados para las negociaciones con las entidades públicas o privadas.

2.2.3.2.2. FUENTES TRASLATIVAS

Viene de las expresiones natas de orígenes o fuentes en sentido propio, ya no son las potencialidades si no las normas precisas emanadas por entes del Estado y por los convenios colectivos.

2.2.3.2.3. FUENTES CONSTITUCIONALES

Se ha expresado en distintas ocasiones que la norma fundacional del principio jurídico es la Constitución, lo que determinan el contenido básico de la pirámide del Derecho Laboral porque consagra principios y sobre todo derechos que deben ser protegidos y auspiciados, normas que

desarrollan la Constitución y por la normatividad en general que le debe respeto jerárquico.

2.2.3.2.4. TRATADOS INTERNACIONALES

Tanta importancia tiene los beneficios laborales que existen principios de normas, a nivel de derechos fundamentales. Los derechos humanos que reconocen la relevancia suprema de la realización del hombre por medio del trabajo. Se han celebrado modos de instrumentos internacionales que compromete a los Estados al cuidado mínimo donde el trabajo debe prestarse.

2.2.4. FUENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL PERU

2.2.4.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

En plena vigencia desde 1993, nuestra actual Carta magna consagra al trabajo bajo una dualidad. Un lado es derecho y de otro lado es deber, se conoce de un enlace que realiza la persona y que forma el inicio de un bien social. La Constitución señala, además, una amplia decisión en el entendido libre a todo ser humano para elegir una labor profesional, ya sea físico o intelectual teniendo como limite a la ley. Y se tiene que tratar de establecer el contenido esencial de la institución jurídica por medio de la Ley Madre o, de lo contrario, hacer el seguimiento por medio del Tribunal Constitucional para entender la forma que se ejecuta y consagra al inicio de casos concretos sometidos a su territorio. Si bien el

derecho al, trabajo pertenece a los beneficios económicos y sociales, sigue en el rango de constitucional que le corresponde, La Carta Magna se ocupa de tres conformantes del núcleo del Derecho Individual del Trabajo: La cuantía de la remuneración, de las horas de trabajo y de los recesos y el tiempo del vínculo laboral. (Constitución Política Del Perú. Artículos, 22º, 2ºinc.15).

2.2.4.2. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES

La Constitución Política de 1993 no tiene, a diferencia de la Carta Magna de 1979, una referencia a la jerarquía normativa de los principios. Los tratados referidos a la materia laboral se consiguen bajo al ámbito de la aceptación del Ente Legislativos porque se refiere de derechos humanos o desarrollan derechos abalados en la Ley Madre que necesitan de regulación por medio de Ley.

2.2.4.3. LA LEY

Tiene la facultad de crear Leyes el Congreso de la Republica, el Poder Ejecutivo tiene la facultad de reglamentar dichas leyes, o cuando lo delegan al Legislativa expresa y aun con informar al Congreso.

Los decretos de urgencia que contempla la Constitución no constituyen mecanismos para crear normas laborales pues están circunscritos a materia económica y

financiera. Los únicos que son materia de estas normas especiales podrían ser servidores públicos del Servicio Civil, puesto que ellos están sujetos de la regulación del Presupuesto global de la Republica.

2.2.4.4. EL CONVENIO COLECTIVO

La Ley Madre garantiza la materia de la negociación colectiva de trabajo con la consiguiente efecto de puente en un espacio concertado, inmersos ambas partes (empleador y sindicato) han llegado a unos acuerdos que no van contra la Ley, estos deberán no solamente aplicarse sino también ser considerados válidos y por ello, fuente de análisis para las posteriores demandas, y los servidores públicos por esta vía sus pliegos de reclamos.

(Rubio Correa, Marcial, Eguiguren Praeli, Francisco y Bernales Ballesteros, Enrique. Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2010. Páginas 501 y 502).

2.2.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

2.2.5.1. EL PRINCIPIO PROTECTOR

En términos generales y como una aspiración de su existir el hombre en la sociedad, en general todos somos iguales, lo cierto ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual, dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de Leyes que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los principios del servidor público. García (2010) explica que esto se produce en tres momentos distintos, es decir: "(i) Antes de iniciada el vínculo laboral. La gran mayoría de personas que van a vincularse contractualmente en su trabajo carece de capacidad negociadora y debe aceptar las condiciones planteadas por el empleador. Así, la adenda de trabajo asume la forma de uno de adhesión. (ii) Durante el vínculo laboral. El servidor público o privado es el responsable de indicar en donde se ejecuta la labor. Es más, está planteado legalmente por medio de la dirección. (iii) Después de extinguida el vínculo laboral. Una vez que el servidor comienza un proceso laboral le será más complejo la obtención de las pruebas que conformen su derecho y por tal motivo, la norma tipifica que existan condiciones especiales de probanza para que lo beneficien). Este principio tiene, a su vez, tres formas:

2.2.5.1.1.1. LA REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO

En los vínculos laborales debe existir un análisis que favorezca al trabajador donde la incertidumbre es el contenido en norma.

Empero, también es pertinente señalar que tal aplicación no puede producirse para la corrección del contenido de una norma como tampoco para proceder a su integración ni suplantar fuera de la norma. Además, han de darse dos condiciones de operatividad: primero, que exista realmente que se presume los alcances legales de un principio y, segundo que no hay nada en contradicción con la voluntad cierta en la ley pues siempre predomina la interpretación de la ratio legis que inspira una ley. Respecto de la duda insalvable García Manrique, Álvaro Óp. Cit. Página 64(2010) explica que: “A nuestro criterio, será duda insalvable aquellas. Es decir, que el operador jurídico, dio la mano de todos los procesos analíticos hay algunas dudas en emitir o arribar a una conclusión tajante o categórica, recién será de aplicación el principio indebido pro operario”.

2.2.5.1.1.2. LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Si existe varios principios legales, que son ejecutados a un solo acto laboral, se pondrá viable aquel que concede mayores beneficios o derechos al trabajador, e tal sentido deben analizar los principios rango y espacio; principios de rango iguales pero de espacios distintos y principios de rango

distintos espacios, cualquier de los medios de se debe conceder mayores beneficios o derechos al trabajador.

2.2.5.1.1.3. LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Se trata que hay un caso específico, antes aceptada con el fin de ser analizada y se le, concede mayores beneficios o derechos al servidor público o privado, que la nueva norma, se debe aplicar.

Este se efectúa cuando salen nuevos principios que alteran los beneficios laborales, en tal motivo se ejecutara sin causar perjuicios a los beneficios laborales, en todo esto que se ejecute en condiciones laborales y se efectivo en la razón más beneficiosa al servidor público o privado.

2.2.5.2. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Asesorar a guiar a los servidores públicos o privados, y no se confundido en sus beneficios laborales y por la circunstancia de ser más débil, en la convivencia laboral, que de ahí manda sancionar con la máxima pena: la nulidad a todos los casos del servidor, que sus beneficios laborales. Además, la propia Ley madre de

nuestro Estado, consagra esta disposición del artículo 26°, inciso 2. Ciertamente es que llegar a la conclusión que tiene el acto, de renuncia es un problema que requiere de análisis profunda y concreta, pero la premisa fundamental es la incapacidad para poder hacer disposiciones acerca de beneficios que la norma constitucional y legal estima como básica que es el servidor público o privado, ya sea de modo directa o indirecta, en forma expresa o tácita. Paralelamente, existe la razón de mandar de ciertos beneficios que la norma si accede. Donde se ejecuta la remuneración, la cual puede ser entregada en parte en especie, algo que es disposición del trabajador; o la disposición que puede hacer la mujer trabajadora del periodo prenatal de 45 días a fecha posterior para acumularlo al periodo post natal.

2.2.5.3. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

No acceder a usar la nomenclatura civilista en donde se protegen los bienes de las partes, sino más bien un esquema distinto en donde el administrado y los administrados llegan a una desvinculación laboral, solamente cuando se produzca circunstancias que hagan imposibles o incompatibles la vinculación entre las partes. Desde este modo la vinculación laboral, sigue en tanto el servidor, no pronuncie de modo prevista por la norma, su voluntad de dar por concluido el contrato, no declare en el modo prevista por la norma su voluntad de terminar el contrato; así como el empleador no podría conceder por concluida el vínculo laboral, a no ser por

una causal establecida en el contrato o también por la norma.

2.2.5.4. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El presente principio se ejecuta cuando se produzca una discordia en los actos, y aquel que ha sido mencionado en los documentos, en todo modo de formalidades. En tal acto se debe preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas de presentarse a saber:

- Para determinar si verdaderamente hay un contrato de trabajo. se deberá analizar si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparecen la prestación del servidor público o privado de sus servicios, la subordinación y la remuneración.

- Para determinar si se ha desnaturalizado una adenda de locación de servicios pues con ellos se trata de prevenir los gastos laborales de contribuciones a la seguridad social de los beneficios sociales. En tales casos no debe existir forma de subordinación, pues de si aparecer es esta en una vinculación laboral por primacía de la realidad. El tribunal Constitucional ha mencionado que deben darse las siguientes consideraciones.

a) Control sobre la prestación desarrollada o del modo que esta se ejecuta.

b) consta de estar integrado de la demandante en la pirámide organizacional de la sociedad.

c) La labor fue realizado dentro de un horario determinado.

d) La labor fue de cierta duración y continuidad.

e) Entrega de accesorios y materiales a la demandante para la ejecución de la labor.

f) Sueldo de remuneraciones a la demandante.

g) Reconocer, de sus beneficios de su labor, los descansos anuales, las gratificaciones y los descuentos de sus CTS, para los sistemas de pensiones y de salud.

- Para los servidores públicos o privados, del trabajo fuera del horario o sobretiempo, también llamado de horas extras. De existir una prestación de servicios fuera del horario determinado de trabajo sin dejar constancia de ello, se entenderá que se ha otorgado en forma táctica, salvo que se conste lo contrario, objetiva y razonable.
- En los servidores públicos o privados de confianza y de dirección es menester que el empleador comunique efectivamente a los servidores, desempeñan jefaturas de naturaleza y alcance de ellos mismos pues de lo contrario predomina el principio de primacía

de la realidad ante la incomunicación efectiva y mencionar en claro, las nociones de confianza y de dirección se formulan en función del cargo y dirigidos a él y no al servidor.

- Para fijar y determinar los ingresos de los servidores públicos o privados. Es práctica común que se pague dinero fuera de planillas porque se pretende evitar el cálculo de beneficios con una cifra mayor que generara mayores costos laborales para el empleador. Por el principio de primacía de la realidad, las planillas tienen que verificar y ver el monto total es objeto de cálculo, lo que puede acontecer en el contexto de un proceso laboral.
- En el caso de las modalidades formativas laborales, se sabe que no hay relación laboral, pero puede suceder que se emplea esta figura precisamente para evitar la existencia de la relación laboral, si se produce falta de capacitación para el trabajo o si se produce exceso en el tiempo de la modalidad resulta evidente que, al aplicar el concepto de primacía de la realidad, es evidente que sí se trata de una relación laboral.
- En las inspecciones laborales, la visita en ella se plantea la aplicación dinámica porque determinara la realidad de situaciones donde se ejecutan los servicios, como la congruencia

con los tipos de contrato laboral que se estipularon y se dan en verdad.

2.2.5.5. EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

La consecuencia de las vinculaciones laborales son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de ambas partes. Esto se trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad, la ley no ésta en índole de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de la partes para no caer en arbitrariedades abusivas.

2.2.5.6. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE

En el vínculo laboral en el fondo es una confluencia de intereses en hallar de elementos concretos, el comportamiento de las partes debe generar las condiciones apropiadas para que el fin fines de la adenda laboral, se cumplan a cabalidad. Los valores pueden brindar en el campo de la asertividad. En la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque con estos se llega a mayores resultados.

2.2.5.7. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Todo ser humano no puede ser discriminado por costumbres, procedencia étnica, sexo, religión, raza, en su centro de labores. Que el servidor público o privado lo se busca en el campo laboral, es que cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, con el compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener su sueldo o pago a que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de otros servidores de su categoría, lo que es amparado en todo nivel

(Sentencia al Expediente N° 02069-2009-PA/TC del 25-03 - 2010., García Manrique, Álvaro. Óp. Cit. Página 38.).

2.2.6. MIXTURA DE MODERNIDAD E HISTORIA DEL SERENAZGO

2.2.6.1. HISTORIA

Los primeros serenos se documentan en el año 1715, creándose el cuerpo de sereno el 12 de abril de 1765, siendo más tarde incluidos en un Real Decreto del 16 de setiembre de 1834, donde se regulaba el rol de los serenos en las capitales de provincia.

A mediados del siglo, el cronista Pedro Felipe Monlau, menciona así el capítulo de luz y serenos en la ciudad de Madrid: “Antiguamente la iluminación público de los pueblos, ciudades, barrios. Manzanas, calles estaba a bajo los vecinos, quienes vigilaban de encender, y

conservar los faroles, y de los vecinos, que tenían a su cargo pagar y repararlos los faroles en abril. En 1774 se acordó que la iluminación siguiese en los meses de verano. En 1798 se crearon los serenos, reuniendo este ramo con el de alumbrado, y aumentando hasta 96 reales anuales el impuesto anual de 64 reales 20 Mrs. por cada alumbrado público que se venía pagando desde el primero de enero de 1766. Esta contribución de farol y sereno se elevó desde el 1º de enero de 1820 hasta 120 reales, cuyo monto es la misma que se sigue abonando hoy día 1850. (Pedro Felipe Monlau en la mano 1850).

2.2.6.2. EN EL PERÚ

El sereno como funcionario Municipal apareció en la ciudad europea en la era medieval, en respuesta a las necesidades de seguridad de los empresarios y comerciantes emergentes, estos celosos vigilantes que recorrían infatigablemente las calles anunciando con pregón los peligros públicos y otras noticias de intereses vecinal.

En el siglo XVI el virrey Hurtado de Mendoza, llamado también MARQUEZ, De Cañete creó el serenazgo en el Perú a semejanza del que ya por ese entonces existía en España, lo creó, porque los efectivos de Guardia del Virrey eran escasos de presupuesto no cubrían los vacantes requeridos para cuidar por el orden vecinal de esa época.

El sereno recibía la orden de la guardia del Virrey apoyando en la protección, y cobraba sus sueldos por el consejo, forma que se ejecuta en la actualidad con los Gobiernos locales.

En los Municipios el sereno llegó a nuestro país de España junto con los Cabildos Municipales, para cumplir un rol en su jurisdicción del vecindario, el mantenimiento del orden la solución de pleitos vecinales, y el anuncio vivo voz del discurrir de las horas nocturnas.

Se le considera sereno a cada uno de los dependientes encargados de rondar de noche y de día por las calles, para velar por la seguridad del vecindario, los predios a su cargo para informar de las novedades emergentes, etc.

Cuenta Ricardo Palma en sus Tradiciones Peruanas que el sereno era la persona que recorría las calles de Lima, en la Colonia y al llegar la noche prendían los faroles que alumbraban las avenidas y que funcionaban con carbón y al amanecer los apagaban llevando consigo una campanita que lo identificaba como tal.

En este nuevo milenio, con el incremento delincencial y la inseguridad ciudadana del vecindario, cumple el rol de brindar seguridad para una convivencia pacífica, y en apoyo de la policía Nacional, quien el vecindario confía más en los serenos, que buscan la paz social.

2.2.6.3. DEL SERENAZGO MUNICIPAL

El Sereno brinda el servicio que a, las Municipalidades Provinciales y Distritales en su jurisdicción en el área de seguridad ciudadana, que incluye vigilancia pública y apoyo de emergencias, mediante los efectivos serenos debidamente formados.

2.2.6.4. ORGANIZACIÓN Y DEPENDENCIA

El sereno servidor público del Municipio se organiza en la jurisdicción territorial de la municipalidad depende jerárquicamente de su Gerencia d Seguridad Ciudadana o quien apoya a la comisaria del sector y diseñar en conjunto los planes operativos a efectuarse en su jurisdicción.

2.2.6.5. COMPETENCIAS

Son competencias del servidor público sereno municipal. La ejecución de sus roles y funciones de su respectiva jurisdicción del Gobierno Local. Las que se desarrollan en base a lo coordinado y a la colaboración mutua con la Policía Nacional.

2.2.6.6. FUNCIONES

Son funciones y roles del sereno servidor público.

a) Brindar a los vecinos, seguridad y confianza su labor es preventivo y disuasivo.

b) Brindar atención y asistencia a las víctimas de los delitos, faltas y/o accidente.

c) Apoyar en el control y vigilancia de que se dé el cumplimiento emanado del consejo municipal las ordenanzas municipales y otros medios de información y/o de gestión, en coordinación con las diferentes áreas de la municipalidad.

d) Brindar protección y seguridad con un patrullaje constante por el sector de su responsabilidad y el apoyo a cualquier acto público, que realiza los vecinos y la municipalidad, garantizando la seguridad de los vecinos.

e) Intervenir y cooperar como apoyo en discusiones familiares, a solicitud por ellos.

2.2.7. EL TRABAJADOR MUNICIPAL

El servidor público sereno esta, bajo una norma que lo respalda, hoy en día no estamos incluido en ese régimen, es materia de nuestra investigación, en bien del servidor municipal. Consta el artículo 37° de la L.O.M N°27972 establece que “Los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley: Los obreros que

prestan sus servicios a las Municipalidades son Servidores públicos sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Artículo 22° El trabajo: Derecho y Deber

Artículo 23° Promoción del trabajo.

Artículo 24° Derecho a una remuneración.

Artículo 25° Jornada de Trabajo.

Artículo 26° Relación Laboral: Principios.

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1.- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- 2.- Característica innegable de los beneficios y aceptados, por la Constitución y la Ley.
- 3.- Analizar en favor del servidor público o privado, en el caso de incertidumbres sobre el contenido de una norma.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1.- **RECONOCER.**- Diferenciar, identificar o distinguir. // Distinguir a un ser por sus rasgos, cualidades y características. // Examinar, auscultar, analizar. // Aceptar lo que manifiesta alguien. // Prnl. Tenerse uno a sí mismo como lo que es.
- 2.- **RECONOCIMIENTO.**- Acción de reconocer (v). El vocablo, jurídicamente, se encuentra referido a muy diversas instituciones, de Derecho Privado, unas de Derecho Público.
- 3.- **TRABAJO.**- El ser humano que labora para sobre vivir, y así elevar su vida socio económico, para generar más empleo y su retribución, por sus esfuerzos físicos o intelectuales, que realiza en los lugares encomendados por sus superiores, a retribución de ello percibir de ello una ganancia.
- 4.- **TRABAJADOR.**- Es el ser o la persona quien ejecuta su labor, para sobre vivir, sea esto independiente, público o privado, para un bien y fin económico, sea manual, intelectual o mecánico, con un fin de ser remunerado.
- 5.- **PATRON.** - Persona o propietario que da trabajo en su empresa o en las instituciones públicas, para ejecutar servicios manuales, mecánicos o intelectuales.
- 6.- **DERECHO.** - Tomado en su sentido etimológico, Derecho proviene del Lat. Directum (directo derecho); a su vez, del Lat. Dirigiré (enderezar, dirigir, ordenar, guiar).
- 7.- **DERECHO AL TRABAJO.** – Es un principio la labor, para que todo ser sobre viva en la tierra, y satisfacer sus necesidades, y es evidente de tener un derecho al trabajo, y

ser retribuido por un sueldo o remuneración, hay veces que este derecho solo queda escrito, y el estado sea justo y equitativo lo que en la actualidad no sucede.

8.- **DERECHO CONSTITUCIONAL.** - Rama del Principio Público que tiene como fin organizar en los sectores del Estado y sus poderes, la declaración de estos deben ser cumplidos, los derechos y deberes individuales y colectivos y las instituciones que los garantizan.

9.- **LEY.** - Constituye la Ley una norma, orden, principio, un enlace, como un puente, tal vez la principal del Derecho. En un concepto más amplio, se entiende por ley toda norma o principio quien regulara los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar. Dentro de esa idea, seria Ley todo precepto dictado por autoridad competente, mandando o prohibiendo una cosa con la justicia y equidad para el bien de los gobernados.

10.- **NORMA FUNDAMENTAL.-** Precepto fundante de la validez y la unidad de todo un orden - Regla de conducta. | Lay. | Criterio o patrón. | práctica.

11.- **NORMATIVO.-** Es el acto principal del conjunto de normas constituyen un orden, un sistema, que en general ellas puedan ser inmersos a una única norma que las fundamente, une y coordine en sus inmediatos ámbitos de validez.

12.- **NORMA JURIDICA.-** Denominase al concepto lógico creada según ciertos actos instituidos por una comunidad jurídica y que, como percibe unida a la voluntad de esta, formalmente expresada a través de sus instancias productoras, quienes regulan el comportamiento o conducta humana en un tiempo y un espacio definidos, prescribiendo a

los individuos, frente a determinadas circunstancias condicionantes, deberes y facultades, y definiendo una o más penas coactivas para el supuesto de que dichos deberes no sean ejecutados.

13.- **PROBLEMA SOCIAL.-** Para León xiii, en la encíclica Rerum novarum (v), el estudio de los males que aquejan a las clases inferiores, los medios más justos, eficaces y oportunos para conjurarlos.

En su Tratado de política laboral y social, Alcalá-Zamora y Cabanellas menciona que “casi imposible de que todos gocen simultáneamente de todo y la defensa personal y legal que practican los que tienen contra los que apetecen motivar diferencias materiales, con catalogaciones extremas dentro de la confrontación ya que cabe poner en pie, en una referencia previa al estudio del tema: quienes están mejor de aquellos que se consideran peor.

14.- **CONSTITUCION.-** Modelo o sistema de gobierno que tiene cada Estado. | Ley de mucha importancia de la organización de un Estado. (Dic. Acad.)

15.- **CONSTITUCIONAL.-** Perteneciente a la Constitución (v) de un Estado. | Adicto a ella.

Es constitucional, es el principal de los significados, todo aquello que se ajusta a las normas que la Constitución establece, como es inconstitucional cuanto se aparta de ella o la vulnera. Representa una cuestión vinculada con la Constitución; o sea, con un ordenamiento jurídico por ende la sociedad, constituida políticamente, subordina a ella todos los

entes públicos, así como las normas legales, que carecen de validez en donde las desconozcan.

- 16.- **CONSTITUCIONALIDAD.**- Índole de lo constitucional (v). I más concretamente, la que media entre leyes, decretos, ordenanzas o resoluciones dictadas por los organismos administrativos con relación a las normas de la Constitución (v) de un Estado y un momento dado. En ese acto se dice que tales o cuales disposiciones se adecuan a la constitucionalidad; es decir, son constitucionales; o atentan contra la constitucionalidad y, en consecuencia, son inconstitucionales. De tal concepto arranca el principio de la supremacía de la constitución en lo político y jurídico.
- 17.- **EMPLEAR.**- V. Dar trabajo a alguien // Dar uso a las cosas.
- 18.- **EMPLEO.** - Acto y acción de emplear // Ocupación Labor.
- 19.- **CONVENIO.** - Contrato I Convención. I pacto. I Tratado.
- 20.- **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.** - Trato colectivo de las condiciones de trabajo.
- 21.- **JURISPRUDENCIA.** - Ciencia del Derecho. I Que viene hacer más concretos y corrientes, se entiende por jurisprudencia a analizar de la Ley lo realizan los tribunales para aplicarla a los asuntos sometidos a su jurisdicción. Así, pues, la jurisprudencia por un conjunto que está conformado de sentencias emitidas por los actores del Poder Judicial en una materia determinada.

- 22.- **DIGNIDAD.** – Persona digno. | Excelencia o mérito. | gravedad, decoro o decencia. | Cargo honorífico. | Empleo o puesto que lleva cierta autoridad. | En derecho canónico, y con relación a catedrales y colegiatas, prebenda propia de un oficio honorífico, como el deanato.
- 23.- **REMUNERACION.** – Percibir un bien económico en especie por una labor. | Todo pago de servicios. | Monto concreto a que asciende esa retribución. (Honorarios, Jornal, Salario, Sueldo, Trabajo a destajo.)
- 24.- **POLITICA.** - Conjunto de acciones que actúan en un determinado nivel de jerarquía de gobierno.
- 25.- **FAMILIA.** - Conjunto de personas, relacionadas por consanguinidad, parentesco o afinidad que habitan juntas, en particular padre, madre e hijos. // Linaje, estirpe, origen de alguien. // Grupo de seres humanos que crean un vínculo mediante una condición o interés común. // Grupo de lenguas con origen común. // Descendencia.

(Diccionario Escolar Ilustrado G&G Color Print. S.A.C. UNIMUNDO 2013), (Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio 26ª Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las cuevas. 2012.)

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

El Reconocimiento de los Derechos Laborales de Los trabajadores del serenazgo, y sus Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728.

2.4.2 HIPOTESIS ESPECIFICOS

- a) El reconocimiento de los derechos de los serenos, es que. “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Esto favorecería por estar sujetos al Régimen Público, teniendo presente que el Artículo N° 37° de la Ley, L. O. M. N° 27972.

- b) El TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, favorece a los derechos de los trabajadores del serenazgo.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

El Reconocimiento de los Derechos Laborales de Los trabajadores del serenazgo.

2.5.2. VARIABLES DEPENDIENTES

Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728.

2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Título: “Reconocimiento de los Derechos Laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728”.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS		VALORACION	INSTRUMENTO
			Nro.			
<u>INDEPENDIENTE</u> El reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del serenazgo.	- Intereses y necesidades	- Libertad - Derechos laborales - Derecho a los artículos 22,23,24 21 EC- C.A.C - Derechos al artículo 37 de la ley Municipal 27972. - Derecho fundamental del trabajo	 	4		
	- Características	- Poderes de estado - C.P.C - L o g M 27972 - Reglamento laboral - Jurisprudencia - Respeto de cada derecho	 	7		
	-Principios Art... 26° C.P.P.	-Igualdad de oportunidades. -interpretación favorable. -carácter irrenunciable.	i i i	3		
<u>DEPENDIENTE</u> Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728.	-Calidad de vida	-Respeto al derecho laboral -Competitividad -Mejora economía familiar -Vida en familia	 			
	-Conducta moral	-Valores -Autoestima -Respeto	 	3		

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

3.1.1. ENFOQUE CUANTITATIVO

Enfocaremos en el análisis de nuestra investigación, pues está dirigido al grupo de los servidores públicos del serenazgo, de la Municipalidad Metropolitana, Municipalidades Provinciales y Distritales a nivel nacional, que buscamos analizar la realidad social de sus beneficios laborales del servidor público del serenazgo, y sus implicancias en el Régimen del Decreto Legislativo N° 728. Que en la actualidad se están vulnerando dichos derechos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Nuestro tema de investigación es de nivel aplicativo, ya que se va a utilizar y practicar los artículos quienes están vulnerando nuestros derechos laborales, que se distingue esta investigación por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios dicha investigación apunta al reconocimiento de sus beneficios laborales del servidor público o trabajador del serenazgo y sus implicancias en el Decreto Legislativo N° 728.

El método empleado en la investigación es: descriptivo y explicativo.

Descriptivo: De acuerdo con Carrasco Díaz, Sergio, en su obra Metodología de la Investigación Científica, Lima, Perú,

Editorial San Marcos, 2007, Pág. 41 y siguientes, señala que la investigación descriptiva, responde a la interrogante ¿Cómo son?, que con este estudio podemos conocer de cerca a la vez reconocer y saber los beneficios laborales del servidor público del serenazgo y sus implicancias.

Explicativo: De acuerdo con Carrasco Díaz, Sergio, en su libro Metodología de la Investigación Científica, Lima Perú, Editorial San Marcos, 2007, Pág. 42 señala que su la Investigación Explicativa o causa responde a la interrogante ¿Por qué?, es decir que con este trabajo de investigación podemos conocer que factores o causas no permiten que los servidores públicos del serenazgo no están incluidos en el régimen de la Actividad Privada N° 728.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El análisis de nuestro estudio es, No experimental, de lo cual es una investigación sistemática y empírica en sus variables independientes no se manipulan por qué ya han sucedidos, las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencias directas y dichas relaciones se observan tal y como se ha dado en su contexto natural.

Ya que se dicen de sus características esenciales de una realidad, respecto al esquema, contenidos argumentos y aplicados de los principios y artículos que vulneran sus beneficios fundamentales del trabajador del serenazgo llegando a ser reconocidos sus beneficios laborales, servidor, sereno y sus implicancias.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

POBLACION.- Para nuestro análisis, estudio de investigación y análisis estadístico, la definición de la población, es diferente a lo que comúnmente se conoce como tal. Una población es la unión de elementos, personas u objetos que prestan características, comunes, es importante mencionar el concepto.

“la población se conceptualiza como la totalidad de casos o acciones a estudiar donde los individuos de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo y Tamayo, 1997)

Nuestro estudio de investigación, la población en quien nos referimos, está conformada por todos los servidores públicos del serenazgo de la Municipalidad de San Isidro.

MUESTRA.- Es una representación significativa de las características de su población, con un margen de error (generalmente no superior al 5%), permite estudiar las características generales o específicos de una población mucho menor que la población en general.

“Es una porción representativo de la población, cuyas características principales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, obtenidos los resultados en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que lo componen la población “, (Carrasco Díaz, Sergio. Metodología de la Investigación Científica, Editorial San Marcos, 2007)

En esta muestra de análisis se tomara una entrevista representativa a 65 (serenos). Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro del servidor público Serenazgo, sobre el régimen CAS y sus implicancias en el D. L. N° 728.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

“Por técnica de adquirir los datos se entiende al conjunto de mecanismos, formas y sistemas de conducir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos sobre estos conceptos. Fernando Castro Márquez menciona que las técnicas están dadas a la manera de cómo van a obtenerse los datos y los informes, son instrumentos, son los medios materiales, a través de estos se hace posible la obtención y archivo de la información adquirida para nuestro análisis... (Márquez 2003).

“Es un medio muy utilizado en la investigación social, y consiste, en un dialogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, en una relación cara a cara, es decir, en forma directa. (Carrasco Díaz, Sergio 2007).

En tal sentido, para la realización de nuestro estudio se empleó la técnica para adquirir la información necesaria como la Entrevista la técnica principal a emplear, será la revisión documental, análisis y sistematizar la información existente de nuestras entrevista las preguntas en este caso se formuló en relación directa con las variables e indicadores del problema del estudio se tomó la. Entrevista no estructurada o informal.

Al respecto Ander Eg. Nos dice: “Se trata en general de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal. La persona interrogada responde en forma exhaustiva, con sus propios términos y dentro de un cuadro de referencias a la cuestión general que se le ha sido formulada.

(ANDER EG, Ezequiel. Técnicas de Investigación social. 1982, pág. 227).

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- a) Cuadros estadísticos.
- b) Gráficos de barras.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En nuestro estudio de investigación se aplicó la técnica de Documentos Escritos, dentro de este rubro consideramos como dice (Carrasco Díaz, Sergio) todo escrito realizado sobre tela, papel, lienzo, disquete, CD-ROM, USB. etc. Que pueda ser: libros, textos, enciclopedias, proclamas, cartas, memorias, informes, proyectos, informes oficiales, como: revistas, resoluciones, sentencias, leyes, directivas, circulares, boletines, etc. Para el procesamiento y análisis existentes, para tal efecto se revisaran y analizaran en nuestra Carta Magna del Perú, Sentencias del tribunal Constitucional, Proyectos, D. L. N° 1057, D. L. N° 728 etc. fuentes que ofrecerán información oficial, confiable y actualizada.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

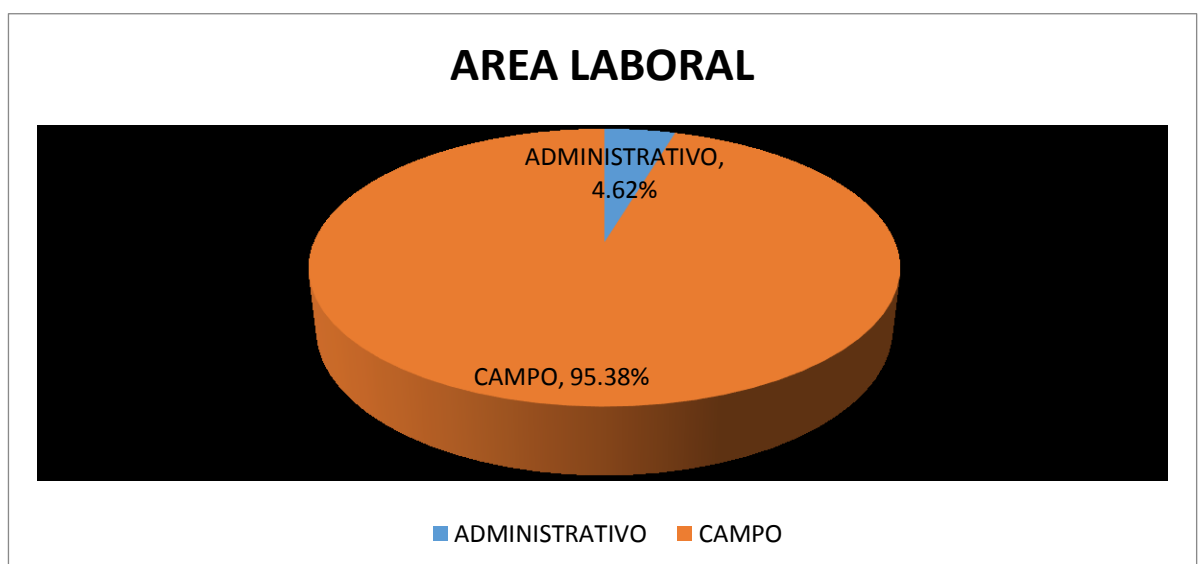
1. ¿En qué área de la Municipalidad labora?

AREA DE TRABAJO	
ADMINISTRIVO	CAMPO
3	62

Interpretación

Del análisis del presente cuadro, nuestra conclusión del total de entrevistados (65 serenos), 62 laboran en el campo representando el 95.38% y 3 laboral en el área administrativo representando el 4.62% del total de entrevistados.

GRAFICO 1



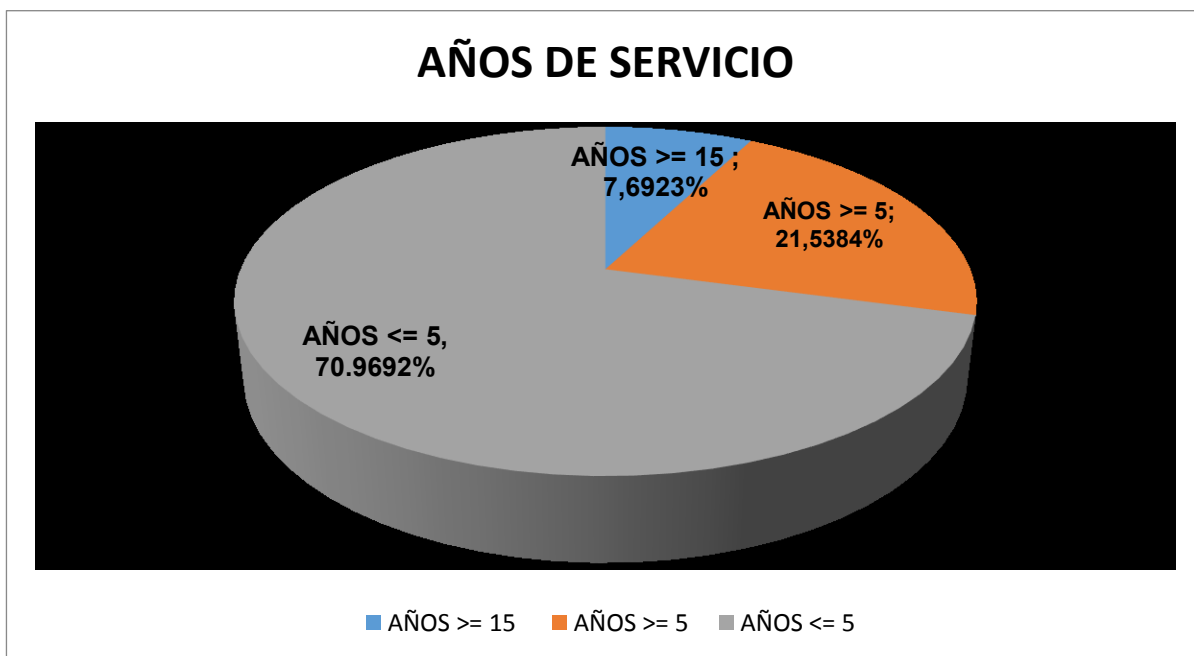
2. ¿Cuántos años de servicio tiene prestando al área de seguridad ciudadana (Serenazgo).

TIEMPO DE SERVICIO		
AÑOS >= 15	AÑOS >= 5	AÑOS <= 5
5	14	46

Interpretación

Al formular la pregunta al total de entrevistados (65 serenos), 5 de ellos representa el 7.6923%, de tener 15 años de servicio, 14 de ellos representa el 21.5384% de tener más de 5 años de servicio, y 46 de ellos representa el 70.7692% de tener menos de 5 años de servicio del total de entrevistados.

GRAFICO 2



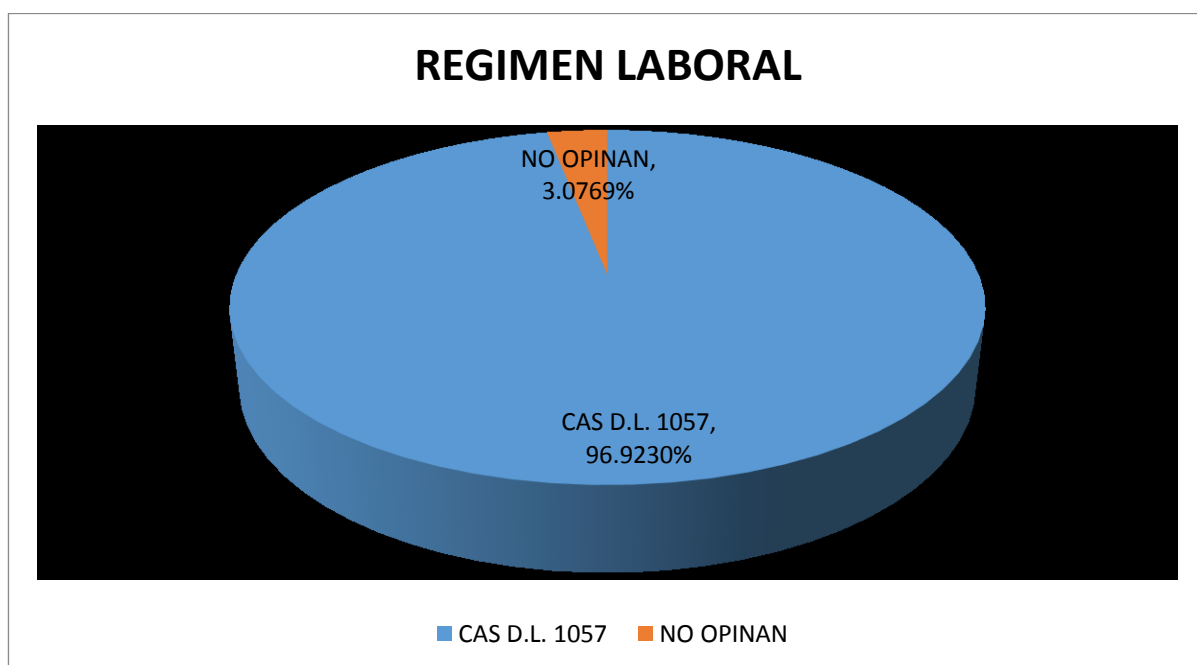
3. ¿Bajo qué régimen laboral presta sus servicios?

REGIMEN LABORAL	
CAS D.L. 1057	OTROS NO OPINAN
63	2

Interpretación

Al formular la pregunta a los entrevistados (65 Serenos), 63 de ellos que representa el 96.9230%, y 2 de ellos no dan opinión que representa el 3.0769% del total de entrevistados.

GRAFICO 3



4. ¿Cuáles son sus beneficios laborales de los que no goza?

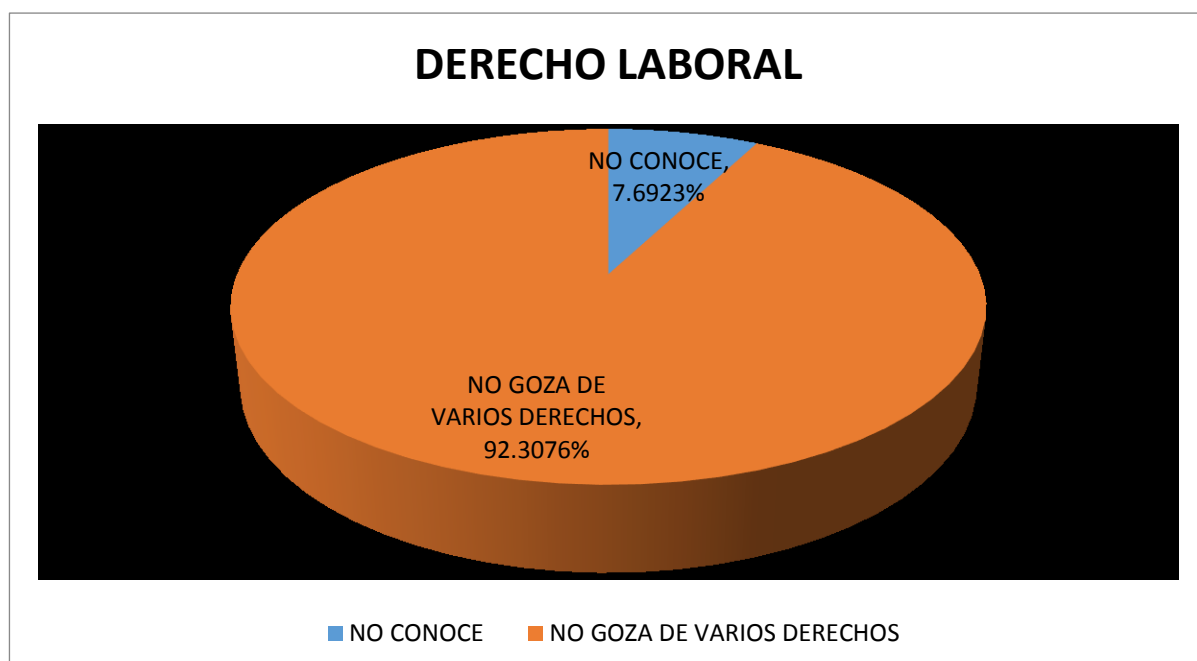
Pregunta de referencia al D.L. 1057 CAS.

DERECHO LABORAL	
NO CONOCE	NO GOZA DE VARIOS DERECHOS
5	60

Interpretación

Al formular la pregunta a los entrevistados (65 Serenos), 5 de ellos que representa el 7.6923% respondieron no conocer, y 60 de ellos que representa el 92.3076% respondieron que no gozan de varios derechos del total de entrevistados.

GRAFICO 4



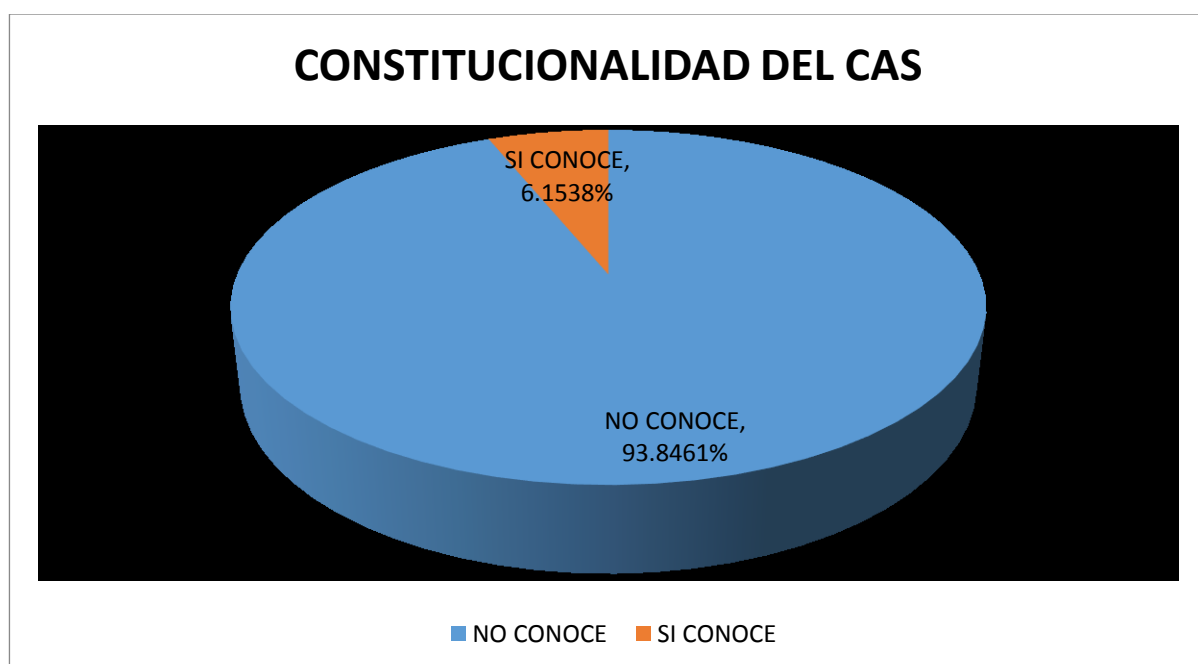
5. ¿Conoce usted los términos de la sentencia del tribunal constitucional sobre la constitucionalidad del CAS?

CONSTITUCIONALIDAD DEL CAS	
NO CONOCE	SI CONOCE
61	4

Interpretación

Al formular la pregunta a los entrevistados (65 Serenos), 61 de ellos que representa el 93.8461% respondieron no conocer los términos de la sentencia del tribunal constitucional, y 4 de ellos que representa el 6.1538% respondieron conocer los términos de la sentencia del tribunal constitucional del total de entrevistados.

GRAFICO 5



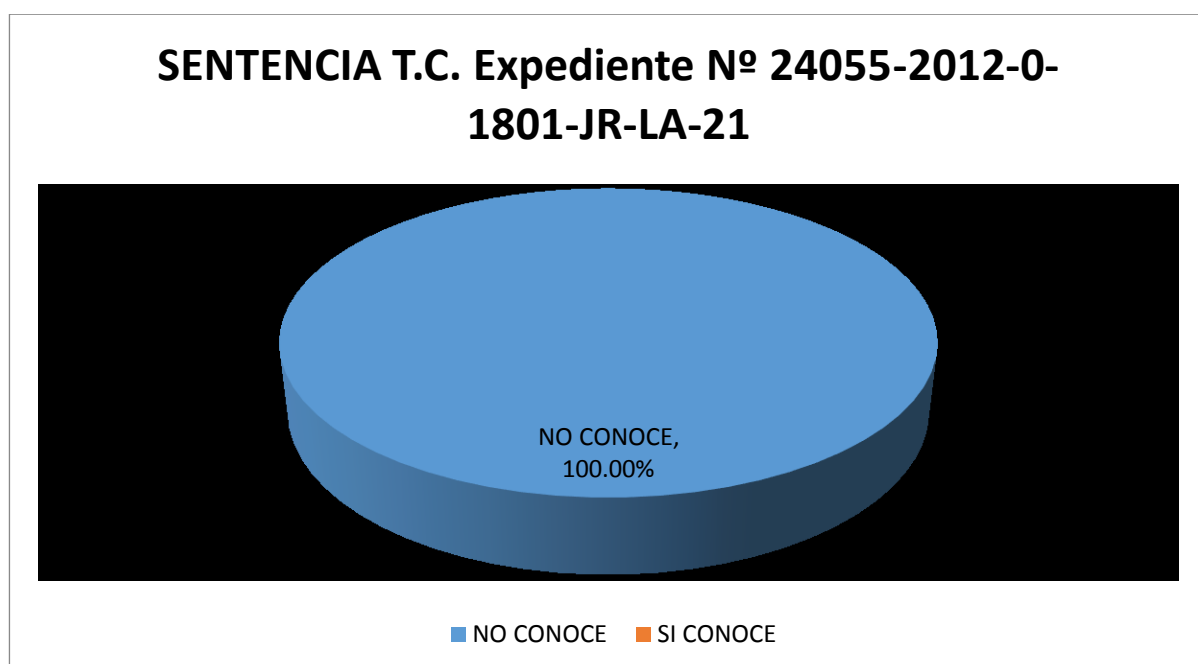
6. ¿Conoce usted los términos de la sentencia del tribunal constitucional expediente N° 24055-2012-0-1801-JR-LA-21 sobre la vulneración de nuestros derechos laborales?

SENTENCIA T.C. Expediente N° 24055-2012-0-1801-JR-LA-21	
NO CONOCE	SI CONOCE
65	0

Interpretación

Al formular la pregunta a los entrevistados (65 Serenos), 65 de ellos que representa el 100% respondieron no conocer los términos de la sentencia del tribunal constitucional del expediente N° 24055-2012-0-1801-JR-LA-21, del total de entrevistados.

GRAFICO 6



7. ¿Estarías de acuerdo con el reconocimiento de sus beneficios laborales del trabajador de serenazgo y sus implicancias en la actividad privada en el D.L. N° 728?

RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES	
ESTA DE ACUERDO	NO ESTA DE ACUERDO
65	0

Interpretación

Al formular la pregunta a los entrevistados (65 Serenos), 65 de ellos que representa el 100% respondieron estar de acuerdo con el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador de serenazgo y sus implicancias en la actividad privada D.L. N°728, del total de entrevistados.

GRAFICO 7



4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Ho No existe relación entre el Reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del serenazgo tienen implicancias en el Régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728.

Ha Existe relación entre el Reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del serenazgo, tienen implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728.

HIPOTESIS ESPECÍFICO N° 1:

Ho No existe relación entre el reconocimiento se relaciona que “los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades con servidores públicos sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, reconociéndoles los derechos laborales inherentes a dicho régimen. Esto favorecería por estar sujetos al régimen público teniendo presente que el Artículo N° 37 de la Ley L.O.M. N° 27972.

Ha Existe relación entre el reconocimiento se relaciona que “Los obreros que prestan servicios en las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes

a dicho régimen. Esto favorecería por estar sujetos al Régimen público, teniendo presente que el Artículo N° 37 de la Ley, L.O.M. N° 27972. Señala.

HIPOTESIS ESPECÍFICO N° 2:

Ho No existe relación entre el TUO el. D. L. N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, favorece significativamente a los derechos de los trabajadores del serenazgo.

Ha Existe relación entre el TUO del. D. L. 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, favorece a los derechos de los trabajadores del serenazgo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Estado como ente regulador tiene que garantizar sus beneficios teniendo el derecho y el deber de proteger a sus ciudadanos como a los servidores públicos del serenazgo.

SEGUNDA.- En nuestro estudio de investigación hemos enfocado temas de índole laboral, partiendo del reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, sus derechos lo cual es regulado por nuestra Carta Magna en su Artículo 22º y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia.

TERCERA.- En nuestra legislación está regulada, netamente bajo distintos Regímenes Laborales, tales como: Régimen Laboral Publico (D.L. N° 276); (D.L.N° 728) y (D.L.N° 1057) CAS.

CUARTA.- Los servidores públicos serenos del Estado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). D. L. N° 1057 y su reglamento, ha proveído beneficios sociales para los servidores públicos del serenazgo, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación de los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, donde está la igualdad del sereno.

QUINTA.- En nuestra Investigación hemos planteado y determinado que el servidor público del serenazgo (sereno) es beneficiario del Decreto Legislativo N° 728 por darse la condición y estar sujeto, que el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipales Ley N° 27972 establece que “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme

a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndolos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Hoy en una era globalizada, moderna, de este nuevo milenio nuestro Estado Peruano, teniendo como analistas, asesores y ministros, en el ámbito laboral, deben unificar los regímenes laborales en uno solo y paralelamente eliminar los regímenes donde se vulneran sus beneficios laborales del sereno, y tener una adecuada política laboral respetuosa con deber y derechos de la persona humana.

SEGUNDA.- Diversos organismos o entidades públicas de Estado, el gobierno municipal requiere del servicio de labor del serenazgo (sereno), que es materia de nuestra investigación, deben dar acceso al reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, como trabajadores obrero tal conforme regula las diversas sentencias.

TERCERA.- Para efectos de no vulnerar los beneficios laborales del trabajador del serenazgo, nuestro gobierno central debe modificar normas que regulan con todo sus derechos laborales, para no recurrir propiamente en vía de jurisdicción ante la justicia para hacer reconocer sus derechos.

CUARTA.- Al gobierno Central, Regional y Local debe mencionar criterios claros sobre la adecuación de normas, en especial al gobierno local que tome la iniciativa de los temas importantes en especial de la inseguridad ciudadana que afecta en todo nuestro territorio perjudicando la paz interna por ello, quien enfrenta es la seguridad ciudadana, el serenazgo (sereno) aun arriesgando su vida por mantener la paz y la salubridad de las personas que viven en vecindad, y el respeto de nuestros derechos que comienza por nosotros mismos y de hacer valer, cuando se siente como hoy que nuestros beneficios

están siendo vulnerados, por ello nuestra investigación en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y su implicancias en el régimen del D. L. N° 728.

QUINTA.- Finalmente, se recomienda que el Estado (Ejecutivo, Legislativo, Judicial), el acto y efecto de pactos internacionales donde el Perú pertenece, por tener las facultades de iniciativa legislativa deberán guardar la adecuación de estas, los principios y beneficios laborales dentro de nuestro sistema jurídico constitucional y tener una convivencia justa en paz con todos los trabajadores y así superar el nivel socio-cultural y económico de nuestra nación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Constitución Política del Perú, 1 993.
- 2.- Nueva ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972
- 3.- Decreto Legislativo N° 1057
- 4.- Decreto Legislativo N° 728
- 5.- NEVES MUJICA, Javier: Introducción al Derecho, Colección textos Universidad Pontificia Católica del Perú, fondo Editorial Segunda Edición Lima, 2 003.
- 6.- CASCAJO, José Luis Tutela Constitucional de los Derechos Sociales, Centro de Estudios Constitucionales Madrid, 1 999.
- 7.- SOMOVIA; Juan Antonio. Trabajo decente, Memoria del Director General O.I.T. Ginebra, 1 999.
- 8.- GOMEZ VALDEZ, Francisco” El contrato de trabajo” SAN MARCOS, Lima 2000.
- 9.- RUBIO CORREA; Marcial, EGUIGUREN PRAELI, Francisco y BERNALES BALLESTEROS, Enrique, Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2010.
- 10.- GARCIA MANRIQUE, Álvaro (sentencia el Expediente N°02069-2009-PA/TC. (Del 25 de marzo del 2010).

- 11.- FELIPE MONLAU, Pedro La Mano 1 850. España
- 12.- G&G Color Print SAC. UNIMUNDO Diccionario Escolar Ilustrado 2013.
- 13.- MANUEL OSSORIO. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 26ª Edición actualizada, corregida y argumentada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, 2012.
- 14.- ALONSO GARCIA, Manuel “Curso de Derecho del Trabajo 2, ARIEL, Barcelona. 1975.
- 15.- CABANELLAS, Guillermo, “Compendio de Derecho Laboral”, EDIAR Buenos Aires, 1 978.
- 16.- ZAVALA RIVERA; Alejandro El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral, Editorial San Marcos E.I.R.L. editor, tercera reimpresión, 2013.
- 17.- CARRASCO DIAZ, Sergio Metodología de la Investigación Científica, Editorial San Marcos E.I.R.L. editor Octava reimpresión, junio 2015.
- 18.- SENTENCIAS EXPEDIENTE = 24055-2012-0-1801-JR-LA-21.
- 19.- PROYECTO DE LEY N° 2258/ 2012-CR

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DEL SERENAZGO Y SUS IMPLICANCIAS EN EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿El Reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del Serenazgo, y sus implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS</u> a) ¿Cómo se relaciona el Reconocimiento de los Derechos Laborales del Serenazgo (Contrato Administrativo de Servicios “CAS” – Decreto Legislativo N°</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar si existen en el reconocimiento de los Derechos Laborales del serenazgo, implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728?</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u> a) Establecer la relación en el Reconocimiento de sus beneficios laborales del serenazgo (Contratación Administrativa de Servicio “CAS” – Decreto</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> El Reconocimiento de los Derechos laborales de los trabajadores del Serenazgo, y sus implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728.</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECIFICOS</u> a) El Reconocimiento de los derechos de los serenos es que los “Obreros que prestan servicios a las Municipalidades son servidores Públicos</p>	<p><u>INDEPENDIENTES</u> El Reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del serenazgo.</p> <p><u>DEPENDIENTES</u> Implicancias en el Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728.</p>	<p>-Intereses y necesidades</p> <p>- Características</p> <p>-Principios Art. 26 CPP en la relación laboral se respeta los siguientes principios.</p>	<p>-Libertad -Derechos laborales -Derechos a los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27 de la CPP. -Derecho al Artículo 37 de Ley LOM N°27972. -Derechos fundamentales del trabajador -Poderes del estado. - Decreto Legislativo nN°1057 -Decreto Legislativo N°728 -Garantías constitucionales. -Sentencias</p> <p>- Igualdad de oportunidades sin discriminación -Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION</u> El tipo de investigación es no experimental.</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACION</u> El presente estudio de investigación es de nivel Descriptivo – Explicativo.</p> <p><u>DISEÑO</u> El presente estudio es descriptivo.</p> <p><u>ENFOQUE</u></p>	<p>-Constitución Política del Perú de 1993 -D.L. N°1057 -D.L. N°728 -Anteproyectos -Sentencias -Libros -Informes -Estudios</p> <p>Guía de Observación Guía de Entrevistas</p>

<p>1057) y lo señalado por el Decreto Legislativo N° 728?</p> <p>b) ¿Cómo favorece TUO del Decreto Legislativo N°728 Ley de productividad laboral aprobado por Decreto Supremo. N° 003-97-TR. a los Derechos de los trabajadores del serenazgo?</p>	<p>Legislativo N° 1057) y lo señalado por el Decreto Legislativo N° 728?</p> <p>b) Verificar si el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-RT, Favorece a los Beneficios a los trabajadores del serenazgo?</p>	<p>sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, Reconociéndoles sus Derechos inherentes a dicho Régimen. Esto favorecería por estar dentro al Régimen Público, teniendo presente que el Artículo 37° en la Ley 27972 lo señala.</p> <p>b) El TUO del D. Le. N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Favorece a los Derechos laborales de los trabajadores del serenazgo.</p>		<p>-Calidad de vida</p> <p>-Conducta moral</p>	<p>-Interpretación favorable al trabajadores caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma</p> <p>-Competitividad</p> <p>-Mejora económica familiar</p> <p>- Vida en familia digna</p> <p>- Valores</p> <p>- Autoestima</p> <p>-Respeto</p>	<p>Cuantitativo.</p> <p><u>POBLACION</u></p> <p>La población está conformada por los (serenos), servidores públicos de la Municipalidad de San Isidro.</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>Esta muestra de investigación será a los 65 (serenos), del serenazgo de la sub gerencia de serenazgo de la Municipalidad de San Isidro.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ANEXO N°02

SENTENCIA: EXPEDIENTE N° 24055-2012-0-1801-JR-LA-21

ANEXO N°03

DECRETO LEGISLATIVO N°728 Y SU REGLAMENTACION