



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TÍTULO:

“EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA AFECTACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO 728”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

EUGENIO MALQUI MEDINA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

FECHA DE SUSTENTACION

05/01/2018

LIMA – PERÚ

2018

Página 1

DEDICATORIA:

Dedico este presente trabajo a mi familia, por brindarme su apoyo y ser mi motivación del día a día para alcanzar mi gran meta de ser un gran profesional del Derecho.

AGRADECIMIENTO:

El agradecimiento va hacia mi alma mater "UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA", por brindarme tantos años de estudio y enriquecer mis conocimientos para así realizar un sueño que vengo anhelando muchísimos años.

INDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
RESUMEN
INTRODUCCIÓN

N° de Pág.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación de problema	9
1.2.1 Pregunta general	9
1.2.2 Preguntas específicas	9
1.3 Objetivos de la Investigación	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos	9
1.4 Hipótesis	10
1.4.1 Hipótesis general	10
1.4.2 Hipótesis específicas	10
1.5 Delimitaciones en la Investigación	11
1.5.1 Delimitación espacial	11
1.5.2 Delimitación temporal	11
1.5.3 Delimitación social	11
1.5.4 Delimitación conceptual	11
1.6 Justificación e importancia de la Investigación	11
1.6.1 Justificación	11
1.7 Limitaciones del estudio	12
1.8 Viabilidad del estudio	12

CAPITULO II
MARCOTEÓRICO

2.1 Marco histórico	13
2.1.1. Antecedentes internacionales	13
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.2 Bases teóricas	15-23
2.2.1 Marco conceptual	16
2.3 Marco legal	23
2.4 Metodología	24
2.4.1. Enfoque de investigación cualitativa	24
2.4.2. Tipo de investigación	24
2.5 Diseño	24

CAPITULO III
CASO PRÁCTICO

3.1 Planteamiento del caso	25
3.2 Análisis del caso	25
3.3 Síntesis del caso	25
3.4 Discusión del caso	26
Conclusiones	28
Recomendaciones	29
Referencias bibliográficas	31
Anexos	32-39

RESUMEN

El presente trabajo establece una metodología que nos da unos pasos a seguir para realizar el análisis del tema a desarrollar: “El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación de sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728”, y consecuencia a ello dar a conocer la gran vulneración los Derechos Laborales que se vienen afrontado hoy en día en nuestra sociedad, ya que los empleadores vienen aprovechándose de la necesidad de las personas del no poder acceder a un puesto de trabajo, ofreciéndoselos vulnerando sus Derechos, que sin darnos cuenta a largo plazo será perjudicial y se verá muy constante en el día a día, que todos los empleadores seguirán atropellando los derechos laborales con el afán de obtener más ganancias y la evasión de pagos o bonificaciones que le corresponden a los trabajadores.

Para ello debemos de inmiscuirnos dentro del tema concerniente que son los trabajadores de seguridad y los problemas que se le vienen generando en sus centros laborales tal y como obra en el caso que plantearé más adelante, para ello pasaremos a detallar diversos ámbitos que tienen mucha relevancia en cuanto al tema tales como, los regímenes laborales, la seguridad privada, modalidades de servicio de seguridad privada, la jornada laboral, los aguinaldos, la desnaturalización de los contratos, y otros temas concernientes que se deriven para desarrollar el presente trabajo de una manera eficiente.

Palabras Claves:

Régimen Laboral, Carrera Administrativa, Relación Laboral, Personas Naturales y Personas Jurídicas.

INTRODUCCION

La presente tesis tiene como objetivo principal realizar un estudio al Decreto Legislativo N°728, para así generar una crítica a las empresas privadas que no cumplen con darles sus respectivos beneficios a sustrabajadores.

Este trabajo está enfocado hacia un proyecto de dar a conocer esta problemática y se sancionen a cualquiera de estas empresas privadas que vienen vulnerando derechos sumamente relevantes y obligatorios (jornada laboral de 8 horas, aguinaldos, entre otros beneficios), que deben ser dados a sus trabajadores, derechos que están contemplados en nuestra ley.

Nuestro objetivo es el análisis del Decreto Legislativo N°728, para ello se requiere definiciones, antecedentes, una gama de información de distintos autores y finalmente desarrollar un caso práctico para concluir.

Otro objetivo primordial es contribuir con muchos de mis futuros colegas que realizan temas similares, donde critican a las empresas que violan derechos de sus trabajadores, para enriquecerse solo ellos, y nuestro estado debería buscar que se cumplen nuestras normas con sanciones más severas.

Para finalizar, muchas son las personas en este tipo de empleo que es de ofrecer seguridad a muchas empresas, pero deben hacer respetar sus derechos (beneficios) y si no están cumpliendo, tenemos muchos órganos institucionales (Ministerio de Trabajo, Poder Judicial, entre otros igualmente satisfactorios), en donde nos pueden escuchar, porque las leyes están para cumplirlas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

[...] El tema, el objeto de estudio, el campo de análisis, la teoría de referencia, constituyen, todos juntos, la problemática de una investigación. Para algunos autores la problemática es la manera de argumentar y de plantear la cuestión o la pregunta. Para otros, es el proyecto para tratar la cuestión. (Mugrabi, 2010, p. 23).

En la actualidad se ve en nuestra sociedad que muchas empresas de seguridad privada brindan sus servicios de tal manera en que ellos solos sean beneficiados sin importarles la realidad que viven cada uno de sus trabajadores.

La problemática que se ha planteado se da a causa de algunos factores que obligan a estos a trabajar de seguridad privada entre ellos podemos establecer: a) desconocimiento de sus derechos, b) la falta de empleo con una buena remuneración, c) el no contar con una profesión, d) la falta de experiencia en trabajos anteriores.

Estos factores, traen consecuencias graves para el trabajador como el desgaste físico y psicológico y muchas veces los apartan del calor de su hogar.

En esta problemática se avisa que se está vulnerando derechos constitucionales que se encuentran establecidos en el artículo 2 numeral 15, en los artículos 22, 23, 24, 25, de la Constitución el cual expresa:

2º) A trabajar libremente, con sujeción a ley.

23º) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

24º) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

25º) La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los

trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

En el Estado peruano el reglamento jurídico permite un régimen laboral, que se encuentra regulada en el Decreto Legislativo 728, esta norma debería cumplirse en toda su forma, pues es la única manera en que los trabajadores sentirán la protección y el respaldo que les brinda el Estado a través de esta.

1.2 Formulación de problema

“El problema de investigación es un pre-tema, es un pre-lema que requiere ser estudiado. Que origina una investigación y en función de ella un conjunto sistemático de acciones que denominaremos actividades de investigación desarrollo” (Carvajal, 2013).

1.2.1. Pregunta General

¿Cuál es la situación de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728?

1.2.2. Pregunta Específicas

- **Problema específica 1**

¿Cuál es la situación del derecho a la jornada laboral de 8 horas de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728?

- **Problema específica 2**

¿Cuál es la situación del derecho a las vacaciones de 30 días de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728?

- **Problema específica 3**

¿Los trabajadores de seguridad privada tienen o se someten a una jornada máxima legal conforme al Decreto Legislativo 728?

1.3 Objetivos de la Investigación

Para Rojas, (2002) los objetivos “Son las guías del estudio y hay que tenerlos presente durante todo su desarrollo. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen requieren ser congruentes entre sí”.

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la situación de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728.

1.3.2 Objetivos específicos

○ Objetivo específico 1

Determinar cuál es la situación del derecho a la jornada laboral de 8 horas de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728.

○ Objetivo específico 2

Determinar cuál es la situación del derecho a las vacaciones de 30 días de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728.

○ Objetivo específico 3

Determinar si los trabajadores de seguridad privada tienen o se someten a una jornada máxima legal conforme al Decreto Legislativo 728.

1.4 Hipótesis

Para Ramos, (2012) “la hipótesis es la pregunta que hacemos en el mundo empírico, de tal manera que se pueda obtener una respuesta”.

1.4.1. Hipótesis general

Existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728 – Callao.

1.4.2. Hipótesis específicas

• Hipótesis específica 1

La jornada laboral de 8 horas de los trabajadores de las empresas de seguridad privada no se cumple conforme al Decreto Legislativo 728 - Callao.

• Hipótesis específica 2

Las vacaciones de 30 días de los trabajadores de las empresas de seguridad privada no se cumplen conforme al Decreto Legislativo 728 - Callao.

- **Hipótesis específica 3**

Los trabajadores de seguridad privada se someten a una jornada máxima legal conforme al Decreto Legislativo 728.

1.5 Delimitaciones en la Investigación

1.5.1 Delimitación espacial

Se desarrolla el presente tema de investigación para los fines de alcanzar el título profesional de abogado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.

1.5.2 Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación tuvo como estudio una duración de 4 meses de recopilación de información y a su vez el análisis de la problemática que viene afrontado la sociedad en la actualidad.

1.5.3 Delimitación social

Se desarrollan temáticas con el fin de que los trabajadores se concienticen y levanten su voz de protesta en pro de sus Derechos Laborales que se le vienen siendo vulnerando y no se vean afectados en un futuro ya que los principales perjudicados subordinamente son sus familiares.

1.5.4 Delimitación conceptual

El presente trabajo de investigación tiene como fin el reconocimiento empírico del régimen laboral de los trabajadores y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728.

1.6 Justificación e importancia de la Investigación

1.6.1 Justificación

La justificación consiste en “exponer las razones por las cuales se quiere realizar. Toda investigación debe realizarse con un propósito definido. Debe explicar porque es conveniente la investigación y qué o cuáles son los beneficios que se esperan con el conocimiento obtenido. El investigador tiene que saber "vender la idea" de la investigación a realizar, por lo que deberá acentuar sus argumentos en los beneficios a obtener y a los usos que se le dará al conocimiento” (Atagua, 2010).

Justificación teórica

La libre contratación en la época de la revolución francesa, se priorizaba el principio de la autonomía de la voluntad privada, esto tuvo como consecuencia que el patrón

y el trabajador acordaran jornadas excesivas de trabajo, es por esta razón que fue necesario que se regulara el límite máximo de horas laborales diarias. Por consiguiente, investigar la jornada de trabajo en las empresas privadas que brindan el servicio de seguridad en el área del Callao, es de gran importancia para la sociedad, puesto que, actualmente, dicho sector está explotando excesivamente a los trabajadores.

Justificación jurídica

En cuanto a lo mencionado, afecta de forma negativa al trabajador, ya sea física o psicológicamente, pues está sobre esforzándose a su actividad normal. El problema o asunto de investigación que se da a conocer constituye una contribución a la comunidad jurídica, debido a la falta de información de dicho problema.

Justificación práctica

Con la presente investigación de la jornada de trabajo en las empresas de seguridad de servicio privado se puso en conocimiento a los trabajadores sobre la violación de sus derechos constitucionales en el ámbito laboral, con el propósito de que reclamaran un estricto cumplimiento de los mismos. A través del ente encargado, Ministerio de trabajo.

1.7 Limitaciones del estudio

La única limitación en este estudio , es realizar un estudio riguroso de sus contratos , ya que los trabajadores de seguridad privada siempre en la mayoría de casos ingresan con contrato parcial , pero con el tiempo son desnaturalizados convirtiéndose en contrato a plazo indeterminado por aplicación del principio de la primacía de la realidad , porque de ser este el caso , solo al trabajador de seguridad privada, podría ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral , y obteniendo todos sus beneficios.

1.8 Viabilidad del estudio

Es un estudio en la cual analizaremos el Decreto Legislativo N°28, para así dar una importante critica a las empresas privadas, porque no es justo que sigan vulnerando los derechos de sus trabajadores, por lo tanto, nos enfocaremos a información de libros,

páginas web, y otro tipo de medios, ya que nuestra investigación es de manera cualitativa, y no se requiere ningún tipo de inversión económica, tan solo un determinado tiempo de 4 meses para realizar el estudio.

CAPITULO II MARCOTEÓRICO

2.1 Marco histórico

Se entiende como “Se refiere a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio. Debe evitarse confundir los antecedentes de la investigación con la historia del objeto de estudio en cuestión.

En este punto se deben señalar, además de los autores y el año en que se realizaron los estudios, los objetivos y principales hallazgos de los mismos.

Aunque los antecedentes constituyen elementos teóricos, éstos pueden preceder a los objetivos, ya que su búsqueda es una de las primeras actividades que debe realizar el tesista, lo que le permitirá precisar y delimitar el objeto de estudio y por consiguiente los propósitos de la investigación” (Rojas, 2010, p.4).

2.1.1. Antecedentes internacionales

Herrera (2009) en su investigación “la jornada de trabajo en las empresas de servicio de seguridad” para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas en la Universidad de El Salvador; siguiendo el método descriptivo correlacional, concluye: “las Empresas de Servicios Privados de Seguridad del Área Metropolitana de San Salvador, incumplen la jornada de trabajo al establecer a los vigilantes jornadas que exceden del límite fijado por la ley, bajo el argumento que el servicio de seguridad privada, por naturaleza lo establece el cliente en base a su horario de atención al público o cuidado del establecimiento, por lo que debe ser continuo. Por otra parte, la jornada de trabajo de 12 y 24 horas se fundamenta, según las empresas de seguridad, en el costo económico, tanto para el cliente como para la empresa misma; es decir, que, al establecer una jornada laboral de acuerdo a lo regulado en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, triplicaría

los costos económicos para el cliente y para la empresa, pues, un servicio de 24 horas, estaría siendo cubierto por 3 vigilantes de seguridad”.

Rufino (2009) “las empresas de seguridad privada y la regulación laboral de sus servicios” para conferírsele el grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales en la Universidad San Carlos siguiendo el método descriptivo correlacional, concluye: “Los salarios, así como la indemnización, aguinaldo y vacaciones de los trabajadores de la seguridad privada, no retribuyen justamente el peligro de su servicio. Las condiciones en que actualmente se desarrollan y desenvuelven los trabajadores que se dedican a prestar este servicio de seguridad privada, algunas veces es muy precario, en lo relativo a vestuario, alimentación, tiempos de descanso etc. Los trabajadores que prestan este tipo de servicio de seguridad privada poseen un bajo nivel de escolaridad, y en muchas ocasiones no han prestado servicio militar y tienen como experiencia laboral las actividades agrícolas, entre otras”.

Pérez (2009) en su investigación “Eficacia del ministerio de trabajo y previsión social en la tutela de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas dedicadas a la rama textil, en la zona franca de san Bartolo” para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas en la Universidad de el Salvador; siguiendo el método descriptivo correlacional, concluye: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumple con su función específica dada por la Constitución de la República y por la legislación secundaria como es la Inspección de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social incumple con su función específica consistente en brindar asesoría sobre derechos y deberes a empleados y a empleadores de la Zona Franca de San Bartolo”.

Munar (2003) en su investigación “La salud y la seguridad en el sector de la seguridad privada: identificación de los riesgos” La organización del trabajo se basa en la flexibilidad, ya sea por la jornada de trabajo, por el tipo de contrato o por el tipo de implicación que se pide a los trabajadores. Esta flexibilidad tiene repercusiones enormes en los ritmos sociales y familiares de los vigilantes de seguridad, así como en la carga mental y emocional, consecuencias que no suelen reconocerse. El hecho de que la profesión de vigilante de seguridad sea socialmente poco prestigiosa, que suela estar asociada a unas malas condiciones de trabajo y de empleo y que sufra de una mala imagen dificulta el proceso de construcción de una identidad profesional positiva. Y esto también repercute de manera negativa en el bienestar y en la salud laboral de los vigilantes de seguridad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Beltrán L. (2002) en su investigación "las exclusiones a la jornada máxima de trabajo" La intervención del Estado para fijar normativamente un límite máximo a la Jornada Ordinaria de Trabajo sirve de referencia para organizar el trabajo en la sociedad, pero no debe utilizarse como un mecanismo de tiranía a favor de alguna de las partes de la relación laboral, que impida modificarlo armoniosamente en aras de una mayor productividad y desarrollo de las empresas y la fuerza laboral de un país.

Beltrán H. (2013) en su investigación "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado" para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial; siguiendo el método descriptivo correlacional, concluye: "La mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de Primacía de la Realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado".

2.2 Bases teóricas

"El marco teórico es el grupo central de conceptos y teorías que uno utiliza para formular y desarrollar un argumento (o tesis). Esto se refiere a las ideas básicas que forman la base para los argumentos" (Valenzuela, 2002).

El marco teórico "se expresan las proposiciones teóricas generales, las teorías específicas, los postulados, los supuestos, categorías y conceptos que han de servir de referencia para ordenar la masa de los hechos concernientes al problema o problemas que son motivo de estudio e investigación". En este sentido, "todo marco teórico se

elabora a partir de un cuerpo teórico más amplio, o directamente a partir de una teoría. Para esta tarea se supone que se ha realizado la revisión de la literatura existente sobre el tema de investigación. Pero con la sola consulta de las referencias existentes no se elabora un marco teórico: éste podría llegar a ser una mezcla ecléctica de diferentes perspectivas teóricas, en algunos casos, hasta contrapuestas. El marco teórico que utilizamos se deriva de lo que podemos denominar nuestras opciones apriorísticas, es decir, de la teoría desde la cual interpretamos la realidad” (Ander ,1990).

2.2.1 Marco conceptual

Derechos laborales

“La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye” (Machicado, 2010).

Régimen laboral

En el Perú existen tres regímenes laborales, 1) Régimen Laboral Público (D.L. 276), 2) Régimen Laboral Privado (D.L. 728) y 3) Contratación Administrativa de Servicios (D.L. 1057) – CAS, de los cuales pasaremos a explicar detalladamente:

- **Régimen laboral público**

“El régimen de contratación de personal en el Estado está positivizado por dos dispositivos legales de gran importancia, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público” (Beltrán, 2013, p. 27).

Estos dos dispositivos legales tienen como fin brindar protección al empleado que se encuentra en un vínculo laboral-estatal, existe una relación de subordinación ante un ente del estado y un trabajador público, ya sea este contratado o nombrado (Beltrán, 2013, p.27).

La Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que le corresponden a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene la finalidad de incorporar personal idóneo garantizar su permanencia D.L. 276.

CARACTERISTICAS

Dentro de las diversas características que encontramos se puede destacar los siguientes:

- Principios Fundamentales
- Ingreso
- Derechos, Obligaciones y Prohibiciones
- Régimen Disciplinario
- Asignación de Funciones y desplazamiento

– **Régimen laboral privado**

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones, Encaminado a instaurar un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que brinde la confianza, seguridad a todos los ciudadanos y el acceso a una trabajo útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones “Se entenderá que existe una relación laboral ante la existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural. Además se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios D.L. 728 Además, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y existirá una relación de subordinación entre el empleador y trabajador”.

CARACTERISTICAS

Dentro de las diversas características que encontramos se puede destacar los siguientes:

- Principios Fundamentales

- Inicio de la relación laboral
- Derechos del trabajador
- Poder disciplinario del Empleador
- Extinción de la relación laboral
- Situaciones especiales en la relación laboral

– **Régimen Laboral CAS**

El Contrato Administrativo de Servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público que vincula a una entidad con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Tiene por finalidad garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública.

CARACTERISTICAS

Dentro de las diversas características que encontramos se puede destacar los siguientes:

- Definición
- Requisitos
- Ingreso
- Duración
- Derechos y obligaciones
- Extinción

– **Seguridad Privada**

Son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la presente ley y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

La actividad que desempeñan estas empresas esta predestinada a cuidar y preservar la vida e integridad física de los ciudadanos, como también brindar protección a patrimonios ya sea de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas

naturales o jurídicas según las modalidades reguladas por la presente ley, a su vez tiene que estar autorizada y registrada ante la autoridad competente (LSSP, 2006).

Modalidades de servicio de seguridad privada

– Prestación de servicio de vigilancia privada

Es un servicio que brindan aquellas empresas especializadas, cuya actividad está limitada al perímetro o ámbito donde se encuentran desplegando el evento. Tiene como función:

- a) Proteger la vida e integridad física de la persona
- b) Brindar seguridad a las instalaciones públicas o privadas
- c) Resguardar eventos para su normal desarrollo

– Prestación de servicios de protección personal

Es aquel servicio prestado por empresas especializadas; que brindan resguardo, defensa y protección de personas, con la finalidad de impedir que sean sujetos de algún atentado contra su seguridad e integridad personal.

– Prestación de servicios de transporte de dinero y valores

Es aquel servicio prestado por empresas especializadas dedicadas a brindar seguridad en el transporte de dinero y valores de propiedad o administrados ya sea por entidades públicas o privadas. A estas empresas le corresponde contar con infraestructura y logística conforme a las exigencias señaladas en el reglamento de la ley de servicios de seguridad privada. Así también las empresas pueden emplear diferentes modalidades de transporte cuando se trate de transportar dinero y valores y si el transporte utilizado es blindado, requiere de la autorización específica de la autoridad competente, deben también estar registrados en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, contar con póliza de seguro que cubra el valor declarado del dinero o valores. Esta prestación cuenta con facilidades excepcionales.

– Servicios de protección por cuenta propia

Es aquel servicio de seguridad privada, constituido e implementado por cualquier entidad pública o privada, con el fin de resguardar sus propias necesidades de seguridad interna, con personal vinculado laboralmente a dicha entidad. Su formación e implementación requieren autorización de la DICSCAMEC. Dicha autorización no faculta a prestar servicios de seguridad a terceros y

están facultados únicamente para resguardar el perímetro interno de la instalación de la entidad que la implementa. Tiene que realizar exclusivamente estas actividades:

- a) Brindar seguridad y protección interna a instalaciones propias y de personas que se hallen dentro de estas.
- b) Traslado de dinero y valores propios.

– **Prestación de servicios individuales de seguridad personal y patrimonial**

Estas actividades se encuentran orientadas a la protección de personas y patrimonios, prestados exclusivamente por personas naturales debidamente capacitadas y que deben contar con autorización expedida por la autoridad competente. Las personas ya sean naturales o jurídicas que contraten estos servicios están sujetas a las siguientes obligaciones:

- a) Celebrar un Contrato de Trabajo con las personas naturales que presten servicios individuales de seguridad, de acuerdo a las normas laborales vigentes.
- b) Contratar un Seguro de Salud a favor de la persona natural que presta el servicio individual de seguridad durante el plazo del contrato.

– **Prestación de servicios de tecnología de seguridad**

Estos servicios los brindan empresas especializadas, cuya actividad comprende los servicios de monitoreo de señales y de respuesta a las mismas, emanadas por dispositivos electrónicos de alarmas; controles de acceso; circuitos cerrados de televisión; sistemas de posicionamiento satelital; y, sistemas de control de mercadería.

– **Prestación de servicios de asesoría y consulta**

Estos servicios son prestados por personas naturales o jurídicas dedicadas a la elaboración de estudios profesionales de seguridad privada, análisis de riesgos, planes de contingencia, evacuación de instalaciones y controles de pérdidas, consignados a optimizar la calidad de la seguridad de personas y patrimonios.

– **Concepto de servicio de seguridad privada**

Las personas jurídicas que proporcionan servicios de seguridad privada son empresas especializadas, formalmente constituidas ante la Ley General de Sociedades, y adicionalmente registradas y autorizadas ante la autoridad competente, con la finalidad de prestar servicios a terceros bajo las modalidades

de vigilancia privada; protección personal; transporte de dinero y valores; tecnología de seguridad; así como servicios de asesoría y consultoría. Estas empresas pueden operar en el territorio nacional, en circunscripciones geográficas diferente a la de su sede principal. Para tal efecto, habilitan un representante legal con residencia en la circunscripción donde presten los servicios; o abren sucursales, agencias u oficinas, a criterio de la empresa, debiendo cumplir con las exigencias señaladas por el Reglamento de la presente Ley.

Jornada máxima legal de trabajadores

En el Perú las Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo se puede establecer por Ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal, en ese sentido caemos en el concepto de los contratos part-time o contratos intermitentes. El ordenamiento jurídico peruano no ha dejado de lado lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y principalmente por la Organización Internacional del Trabajo, por ser estado miembro, pues tanto en la Constitución de 1979 y la vigente de 1993 han catalogado a éste derecho como derecho humano constitucionalizado, pues la Constitución vigente en su artículo 25 establece que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”, enunciado que también ha sido desarrollado en el artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por la Ley 27671, cuando dispone que: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley o convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

Exclusiones de la jornada máxima legal de trabajo

Esta situación entra a tallar que estas fuera de las exigencias de dirección y de confianza (salvo sea sujeto de fiscalización), así como los trabajadores que no tienen supervisión inmediata o no realizan sus labores total o parcialmente fuera del centro laboral.

Diferencia entre jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio en base a un contrato firmado. El horario de trabajo es la medida de la jornada que determina con exactitud la entrada y salida en cada día de trabajo.

Jornada nocturna

Esta figura está comprendida entre los horarios de las 10:00 pm y las 6:00 am y deben ser en lo posible rotativos. La remuneración mínima correspondiente a los trabajadores que laboren en el referido horario nocturno no puede ser menor a una remuneración mínima vital mensual, vigente a la fecha de pago, incrementada en un 35%. En casos que la jornada de trabajo se cumpla en horario diurno y nocturno, la remuneración mínima nocturna antes señalada se aplicará solo respecto del tiempo laborado en horario nocturno. Ello significa que en el caso de que un trabajador en horario nocturno tenga una remuneración superior a la remuneración mínima vital más el 35%; entonces, no le corresponde reintegro por sobre tasa nocturna, pues debe tenerse claro que la remuneración mínima vital del trabajador nocturno es aumentado el 35% a la remuneración mínima vital y no al básico, ya que el básico puede ser un monto superior a la remuneración mínima vital.

Jornadas Atípicas

En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornada de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de la actividad de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no puede superar el máximo de la jornada legal.

Jornada en sobretiempo

Este se da cuando es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización, sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en peligro las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Jornada part-time

Un trabajador a medio tiempo o "part time" es aquel que labora una jornada inferior a las cuatro horas diarias, según la legislación laboral. Además existen los contratos part time, en

donde se establece el sueldo del empleado, y los beneficios que la empresa le otorga por formar parte de su equipo de trabajo. Pero por otro lado también en algunos casos no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

Jornada intermitente

Los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera (vigilantes, trabajadores de puestos de emergencia, centrales hidroeléctricas, etc., a los que se exige que su trabajo esté puesto a disposición) tienen importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicio discontinuas. En estos casos, no hay trabajo en sobretiempo en la medida que los trabajadores tienen periodos de inactividad laboral con otros de laborabilidad (inclusive, puede darse el caso de que no se presten los servicios contratados en un día). Ciertamente, no basta el desempeño de un cargo (por ejemplo, vigilante) para excluirse de la jornada máxima dado que es necesario que se presten, en la práctica, servicios intermitentes.

Contrato a plazo indeterminado o indefinido

Este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano.

Contrato a plazo fijo o determinado

También llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica.

2.3 Marco legal

Nos basaremos en el Decreto legislativo 728, puesto que las empresas privadas vulneran los derechos de sus trabajadores de seguridad, a sabiendas que nuestra ley, les indica lo siguiente:

- La jornada laboral de 8 horas de los trabajadores de las empresas de seguridad privada.

- Las vacaciones de 30 días de los trabajadores de las empresas de seguridad privada.
- La jornada máxima legal de los trabajadores.

2.4 Metodología

Según Arias (2006) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”.

2.4.1. Enfoque de investigación cualitativa

En tal sentido la presente investigación es cualitativa, ya que está contrastando la realidad que pasan los trabajadores de las empresas de seguridad privada en el ámbito laboral, puesto que se analiza las características y valor del decreto legislativo 728.

2.4.2. Tipo de la investigación

La presente investigación corresponde al tipo de investigación de descripción - acción, en tanto señalan el contenido y procedimiento metodológico a seguir dentro de la investigación. Por lo tanto, es jurídico de descripción- acción, ya que la finalidad de esta tesis es aportar información para la toma de decisiones dentro de reformas estructurales (nuestra ley- estado), y asimismo generar conciencia en las empresas privadas, y no sigan vulnerando los derechos de sus trabajadores.

2.5 Diseño

“El diseño de investigación señala la forma de conceptualizar un problema de investigación y la manera de colocarlo dentro de una estructura que sea guía para la experimentación (en el caso de los diseños experimentales) y de recopilación y análisis de datos. En efecto, diremos que es un plan, estructura y estrategia de la investigación” (Moreno, 2013).

El diseño es el conjunto de estrategias procedimentales, metodológicas y técnicas, que regulan la formulación del problema, darles respuesta y verificar la hipótesis, dependiendo del tipo de investigación que se está estudiando.

El diseño de trabajo va dirigida a una investigación cualitativa de carácter racional o crítica por lo que se realizará un análisis crítico del Decreto Legislativo 728 y a las demás fuentes documentales relacionadas.

CAPITULO III CASO PRÁCTICO

3.1 Planteamiento del caso

El presente caso es la sentencia del Tribunal Constitucional **Exp. N° 01683-2008-PA/TC AREQUIPA**, un Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por don Miguel Ángel Patiño Chávez contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declaro infundada su demanda de amparo en autos; alegaba la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de trabajo y el debido proceso contra la Municipalidad Provincial de Arequipa, solicitando que se le reincorpore a su centro de trabajo en el cargo de Sereno de la Guardia Ciudadana ya que fue despedido sin expresión de causa.

La Municipalidad contesta la demanda alegando que esa no era la vía idónea por carecer de etapa probatoria. Asu vez manifiesta que el demandante estaba contratado para desarrollar labores eventuales, que no ingreso por Concurso Público y que laboro en forma discontinua y con contrato a tiempo parcial.

3.2 Análisis del caso

Como son los fundamentos del Tribunal Constitucional en primer lugar es de necesidad determinar cuál era es el régimen laboral al cual estuvo sujeto el demandante para efectos de poder determinar la competencia de este tribunal para conocer la controversia planteada. Al respecto, se debe señalar que de las boletas de pago obrantes en autos queda demostrado que el recurrente si laboraba en la Municipalidad emplazada desempeñando el cargo de sereno de la Guardia Ciudadana, desde el 1 de febrero del 2005, cuando ya se encontraba vigente el artículo 37° de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3.3 Síntesis del caso

Débase analizar los pronunciamientos de los órganos encargados de solucionar los conflictos que se generan en la sociedad (sentencias del Poder Judicial), si fueron conforme a Ley y sin vulneración de sus derechos del trabajador de seguridad.

- El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, declaró fundada la demanda por considerar que ha quedado acreditado que el actor si laboro para la emplazada como vigilante, labor que es de naturaleza permanente, con una jornada de más de ocho horas diarias, motivo por el que concluye que la relación laboral fue de naturaleza indeterminada y, en tal sentido, no podía ser despedido sino por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
- La Primera Sala Civil de Arequipa, revoca la sentencia declarándola infundada la demanda por estimar que, si bien el actor mantuvo una relación laboral con la municipalidad demandada, no ha acreditado que su ingreso a la administración pública, conforme dispone el artículo 28 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

3.4 Discusión del caso

Las discusiones del caso que se detalla en primer lugar consiste en determinar si los contratos de trabajo a tiempo parcial que se celebraron fueron desnaturalizados y pasaron a convertirse en contratos de trabajo a plazo indeterminado, ello es necesario esclarecer a efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad (en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye en documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos), pues de verificarse que hubo una relación laboral, los contratos individuales de trabajo a tiempo parcial suscritos por el actor deberán ser considerados como contratos de trabajo a duración indeterminada, en cuyo caso el demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; tal y como obra en los fundamentos del Tribunal Constitucional la propia municipalidad reconoce haber celebrado contratos a tiempo parcial con el recurrente y como es de apreciarse el demandante laboró desde el mes de febrero del 2005 hasta el 31 de octubre del 2006, en un horario de ocho horas, en turnos rotativos; de ello se puede constatar con todos los documentos presentados que todo el personal de la Guardia ciudadana laboraba ocho horas diarias, en turnos rotativos, según el nuevo horario establecido por la Municipalidad; es decir que durante el periodo el recurrente se encontraba sujeto a subordinación y a un horario de trabajo previamente determinados por su empleador a cambio de una

remuneración; en consecuencia, los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados entre las partes no tienen ninguna validez, ya que mediante ellos la emplazada encubría una relación laboral de naturaleza indeterminada; cabe recalcar que es obvia la desnaturalización del contrato a tiempo parcial toda vez que se acreditó que el demandante si estaba bajo los presupuestos del contrato a plazo indeterminado ya que estaba sujeto a subordinación y a un horario establecido por la emplazada a una jornada laboral equivalente a ocho horas y cuarenta y ocho semanales más no las cuatro que estipula los contratos a tiempo parcial, se demostró con este actuar que la emplazada desnaturalizó los contratos a tiempo parcial ya que el demandante se encontraba en un contrato a plazo indeterminado por simulación.

El tribunal en base a todos sus fundamentos hace énfasis que a mayor abundamiento y sin perjuicio de lo ya mencionado, cree pertinente precisar que la labor de Guardia Ciudadano o que tenga que ver con la seguridad de la sociedad constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser la seguridad ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, por consiguiente los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos sobre la base de estos supuestos, deben ser considerados como de duración indeterminada, y cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral solo podría sustentarse en una causa justa establecida por la Ley; de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, como lo fue en el presente caso, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

En lo que respecta a los fundamentos de voto de los magistrados Landa Arroyo y Álvarez Miranda, establece que las municipalidades si pueden contratar temporalmente, siempre y cuando observen las formalidades requeridas por Ley, a guardias o serenos, sin que ello se genere una desnaturalización del contrato temporal. Lo contrario a esto podría ser contraproducente e incluso una limitación a las municipalidades en cuanto a hacer contrataciones temporales, ya sea proyectos específicos u otros financiados por la cooperación internacional.

CONCLUSIONES

1. La Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho. En el proceso productivo, el respecto de la jornada máxima de trabajo, no solo efectiviza la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; si no que también el uso eficiente de la fuerza de trabajo en la jornada ordinaria máxima, produce beneficios generalizados, esto es en la unidad productiva como en el panorama económico del país.
2. Del presente trabajo de suficiencia profesional se puede determinar que en el Perú existe una gran vulneración a los derechos de los trabajadores, puesto que no se cumple con la norma establecida del Decreto Legislativo 728, toda vez que los trabajadores de las empresas de seguridad privada cumplen las ocho horas diarias de trabajos y están sujetos a otro tipo de modalidad de contrato llámese a tiempo parcial o determinado y no están sujetos al que pertenece según los fines del contrato que es deben estar bajo la modalidad de contrato indeterminado, de todo lo acontecido se puede desprender que estamos enfrentando una desnaturalización del contrato de trabajo.
3. De este acontecimiento se puede apreciar que los trabajadores no gozan de los derechos que les corresponden, que son las vacaciones correspondientes por cada año ya que es de necesidad porque el trabajador necesita de su descanso para restableces su salud y vida social, porque un trabajo no es sinónimo de esclavitud. Y a su vez se les ve vulnerado sus beneficios sociales que les corresponden ya sean los bonos, aguinaldos u otro medio en la cual se vean beneficiados ellos y subordinamente su familia.
4. Para finalizar hay que tener en cuenta que si se generan unas reformas en el ámbito laboral y unas mejoras en el ámbito de fiscalización se verán muy beneficiados los trabajadores tanto de seguridad privada como los de otra índole.

RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo, registren todo tipo de quejas y denuncias que hacen los trabajadores de servicio de seguridad privada cuando se ve vulnerado sus derechos, a su vez agrupar a dichas empresas, para poder identificar qué empresa es la que más vulnera derechos laborales.
2. Que el Ministerio de Trabajo se encargue de divulgar que derechos protegen al vigilante de seguridad privada, puesto que está regulado en nuestra legislación, debemos tener en cuenta que la mayoría de vigilantes cuentan con bajo nivel de educación, lo que impide que estos conozcan y ejerciten las normas laborales que protegen sus derechos.
3. Extender las facultades de los inspectores de trabajo, para que las recomendaciones y normas que ellos emitan sean de carácter obligatorio para los empleadores y en caso de que impongan una sanción, pueda hacerse efectiva por el mismo inspector.
4. Concientizar a la población que si las empresas siguen vulnerando derecho de los trabajadores esta situación en el Perú no va a cambiar y en vez de crecer como país vamos a estar en un declive que a futuro será perjudicial para la sociedad.
5. Las recomendaciones planteadas para el presente caso, es que muchas veces se nos ven vulnerando nuestros derechos laborales pero pocas son las veces que reclamamos ellos ya sea por una dejadez o por descuido, pero es hora de marcar precedentes vinculantes en cuento a estos temas que se vienen generando y alzar nuestra voz de protesta no tan solo en los casos laborales sino en todos los casos que nos concierne ya que de una u otra manera los beneficiados somos nosotros y subordinadamente nuestro familiares.
6. Los vigilantes particulares trabajan día y noche velando por la seguridad, ya sea en casas, edificios o empresas. Aunque su trabajo parezca monótono es muy importante e implica una serie de obligaciones por parte de sus empleadores que deben ser cumplidos.

7. Muchos casos incluido este los trabajadores de seguridad privada cuentan con sueldos devengados, sin seguro social, trabajan más de ocho horas y con un sueldo menor al mínimo nacional, es como cumplen servicio gran parte de los trabajadores de seguridad privada.
8. Algunos lo hacen temporalmente y otros dependen necesariamente de ese trabajo para mantener a sus familias, pero de forma constante sus derechos son vulnerados, y todas veces no solo están expuestos a perder la vida, además son víctimas muchas veces de delincuencia y en algunos casos sufren lesiones de gravedad al intentar cumplir su trabajo. Pocas veces ese sacrificio es reconocido por los empleadores; y a su vez tienen derecho al pago de una remuneración mínima vital, estar afiliados al Seguro Integral de Salud, y contar con un periodo vacacional mínimo de 15 días. Asimismo, sus contratos deben especificar el tipo de labor que realizarán dentro de las ocho horas legales, contar con un espacio físico techado y acceso a servicios higiénico.
9. Todos los trabajadores deben conocer sus derechos para que exijan que estos se cumplan, de acuerdo con las normas solo se debe laborar ocho horas diarias o 48 horas semanales. Hay que tener en cuenta que se encuentran excluidos de esta jornada máxima legal, las personas que ocupan los puestos de dirección, como ejecutivos y aquellos que no tienen supervisión inmediata como un vigilante o guardián con jornada intermitente. Sin embargo, los vigilantes que no prestan servicios en forma intermitente se entiende que estarán sujetos a un jornada máxima legal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander, E. (1990). *Técnica de investigación social, humanista*. Buenos Aires, Argentina.
- Atagua, M. (Julio de 2010). *Conceptos básicos de metodología de la investigación*. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.pe/p/justificacion-objetivos-bases.html>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*.
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Beltrán, J. (2002). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. *Revista Laboren*. Recuperado de <http://www.bysabogados.com/.../Exclusion%20Jornada%20maxima.pdf>
- Decreto legislativo N° 728. *Ley del fomento del empleo*
- Herrera, R., Palacios, A. y Villatoro, R. (2009). *La jornada de trabajo en las empresas de servicios privados de seguridad*. (Tesis de maestría, universidad de El Salvador). (Acceso febrero de 2009)
- Moreno, E. (Agosto de 2013). *Concepto de diseño de investigación*. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/concepto-de-diseno-de-investigacion.html>
- Rojas, E. (Abril de 2010). *Metodología de la investigación 2*. Recuperado de <http://metodologia2unefa.blogspot.com/.../antecedentes-bases-teóricas-y.html>
- Valenzuela, J. (Julio de 2002). *Que es un "marco teórico"*. Recuperado de <http://www.unm.edu/~devalenz/handouts/MARCO.html>
- Sentencia del Expediente N°01683-2008-PA/TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ANEXOS



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01683-2008-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL PATIÑO CHÁVEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima (Arequipa), a los 30 días del mes de abril de 2010, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Vergara Gotelli, Landa Arroyo, Calle Hayen, Eto Cruz y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos de voto de los magistrados Landa Arroyo y Álvarez Miranda

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Miguel Ángel Patiño Chávez contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 309, su fecha 28 de enero de 2008, que declara infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 29 de noviembre de 2006 el recurrente, alegando la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de trabajo y al debido proceso, interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Arequipa, solicitando que se le reincorpore a su centro de trabajo en el cargo de Sereno de la Guardia Ciudadana. Manifiesta haber laborado desde el 1 de febrero de 2005 hasta el 31 de octubre de 2006, fecha en que fue despedido sin expresión de causa.

La emplazada contesta la demanda alegando que ésta no es la vía idónea por carecer de etapa probatoria. Asimismo, manifiesta que el actor prestó sus servicios para el Proyecto de Inversión Social de Empleo Municipal (PISEM) y que dicho Proyecto sólo contrataba personal para desarrollar labores eventuales. Añade que el actor no ingresó mediante concurso público y que laboró en forma discontinua y con contrato a tiempo parcial.

El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 8 de agosto de 2007, declaró fundada la demanda por considerar que ha quedado acreditado que el actor laboró para la emplazada como vigilante municipal, labor que es de naturaleza permanente, con una jornada de más de ocho horas diarias, motivo por el que concluye que la relación laboral con el recurrente fue de naturaleza indeterminada y, en tal sentido, no podía ser despedido sino por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

La recurrida, revocando la apelada, declara infundada la demanda por estimar que si bien el actor mantuvo una relación laboral con la municipalidad demandada, no ha acreditado que su ingreso a la administración pública haya sido por concurso público, conforme lo dispone el artículo 28 del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



FUNDAMENTOS

1. En primer lugar, resulta necesario determinar cuál es el régimen laboral al cual estuvo sujeto el demandante para efectos de poder determinar la competencia de este Tribunal para conocer la controversia planteada. Al respecto, debemos señalar que de las boletas de pago obrantes en autos queda demostrado que el recurrente laboró para la Municipalidad emplazada desempeñando el cargo de sereno de la Guardia Ciudadana, desde el 1 de febrero de 2005; es decir, cuando ya se encontraba vigente el artículo 37º de la Ley N.º 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

§ Delimitación del petitorio

3. En el presente caso el recurrente pretende que se le reincorpore en su puesto de trabajo como sereno de la Guardia Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Arequipa, pues considera que se ha vulnerado sus derechos constitucionales a la libertad de trabajo y al debido proceso.

§ Análisis de la controversia

4. La cuestión controvertida consiste en determinar si los contratos de trabajo a tiempo parcial que pudiera haber suscrito el demandante fueron desnaturalizados, convirtiéndose en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Ello es necesario a efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad, pues de verificarse que hubo una relación laboral, los contratos individuales de trabajo a tiempo parcial suscritos por el actor deberán ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminada, en cuyo caso el demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
5. Cabe indicar que con respecto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (Fund. 3).



6. En el presente caso, según se advierte en el escrito obrante a fojas 301 de autos, y en el Informe N.º 110-2008-MPA/SGRH, obrante a fojas 10 del cuaderno de este Tribunal, la propia municipalidad emplazada reconoce haber celebrado contratos a tiempo parcial con el recurrente. Asimismo, obran en autos los siguientes documentos: de fojas 4 a 13, las boletas de pago; de fojas 14 a 42, los Partes de

Intervenciones en los que consta la participación del recurrente en diversas intervenciones realizadas por la Unidad de Guardia Ciudadana, conjuntamente con efectivos de la Policía Nacional del Perú; a fojas 46, el parte policial de la constatación efectuada en el centro de labores del recurrente, en el que se consignan las declaraciones del Jefe de Operaciones de la Guardia Ciudadana, dando cuenta el actor laboró desde el mes de febrero de 2005 hasta el 31 de octubre de 2006, en un horario de ocho horas, en turnos rotativos; de fojas 49 a 98, las copias del cuaderno de asistencia del personal de seguridad ciudadana, en la que el demandante registraba su entrada y salida; y, a fojas 109 y 114, el Informe N.º 21-2006-MPA/SGSC y el Comunicado emitido por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, respectivamente, en los que se constata que todo el personal de la Guardia Ciudadana laboraba ocho horas diarias, en turnos rotativos, según el nuevo horario establecido por la emplazada; es decir, durante el periodo laborado, el demandante estuvo sujeto a subordinación y a un horario de trabajo previamente determinados por su empleador a cambio de una remuneración; en consecuencia, los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados entre las partes no tienen ninguna validez, ya que mediante ellos la emplazada encubría una relación laboral de naturaleza indeterminada.

7. A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado este Colegiado considera pertinente precisar que la labor de Guardia Ciudadano constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser la seguridad ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades.

8. Por consiguiente los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos sobre la base de estos supuestos, deben ser considerados como de duración indeterminada, y cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley; de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, como en el presente caso, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22º de la Constitución Política.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01683-2008-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL PATIÑO CHÁVEZ

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo.
2. Ordenar a la Municipalidad Provincial de Arequipa que reponga a don Miguel Ángel Patiño Chávez en el cargo que desempeñaba o en otro de igual nivel y categoría.

Publíquese y notifíquese.

SS.

VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO
CALLE HAYEN
ETO CRUZ
ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

DR. VICTORIA ANDRÉS ZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01683-2008-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL PATIÑO CHÁVEZ

FUNDAMENTO DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS LANDA ARROYO Y ÁLVAREZ MIRANDA

Emitimos el presente voto coincidiendo con la sentencia de la ponencia, pero precisando algunos de sus fundamentos:

1. Con fecha 29 de noviembre de 2006, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Arequipa solicitando que se le reincorpore a su centro de trabajo en el cargo de Sereno de la Guardia Ciudadana. Alega haber laborado desde el 1 de febrero de 2005 hasta el 31 de octubre de 2006, fecha en que fue despedido arbitrariamente.
2. Por su parte, la emplazada contesta la demanda alegando que el proceso de amparo no es la vía idónea para resolver esta controversia por carecer de etapa probatoria. Además, refiere que el demandante prestó sus servicios para el Proyecto de Inversión Social de Empleo Municipal (PISEM), proyecto que sólo contrataba personal para realizar labores eventuales, y que laboró en forma discontinua, mediante contrato a tiempo parcial.
3. Entonces, la controversia gira en torno a determinar si los contratos a tiempo parcial que habrían sido suscritos por el demandante fueron desnaturalizados, convirtiéndose en contratos a plazo indeterminado por aplicación del principio de primacía de la realidad, porque de ser este el caso el demandante sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

Los contratos part time

4. "Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo.¹ Así, el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, establece que: "Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias."
5. Asimismo, los contratos *part time* "no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni la razonabilidad sobre el número de horas

¹ García Granara, Fernando "El Contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo". Revista Laborem N° 3, en Toyama, Jorge. Los contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica, 2008. pag. 62.



que se prestarán o la distribución del tiempo de tales horas”². En ese sentido, goza de cierta flexibilidad el uso de estos contratos, pero a la vez se establece como formalidad esencial que sean escritos, de lo contrario se considera que el trabajador tiene todos los beneficios de un trabajador que labora más de 4 horas, según el artículo 13 del Decreto Supremo 001-96-TR, y el artículo 4, tercer párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR.

6. Siendo así, en el presente caso, de los documentos adjuntados en la demanda (parte de intervenciones, cuaderno de asistencia de personal de Seguridad Ciudadana, en el que el actor registraba su entrada y salida y otros (ff. 14 a 98), se concluye que el trabajador laboró más de 4 horas diarias cumpliendo una jornada laboral de 8 horas diarias, por tanto, el contrato *part time* se ha desnaturalizado convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado. Al respecto, y a mayor abundamiento, es esclarecedor el Informe 110-2008-MPA/SGRH del Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, de fecha 17 de enero de 2008, en el que expresamente refiere que el personal de Seguridad Ciudadana “viene prestando sus servicios a través de contratos a tiempo parcial, con jornada no mayor a 3:45 horas, tal como figura en su contrato, cuando en realidad este personal cumple una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, lo cual trae como consecuencia la desnaturalización de su contrato, de acuerdo a las normas del régimen laboral privado, correspondiendo un contrato a plazo indeterminado, hecho que es de conocimiento público y los inspectores del Ministerio de Trabajo en varias oportunidades han constatado la verdadera jornada laboral que cumple este personal en el Programa de Inversión Social de Empleo Municipal (PISEM)” (f. 10 del cuaderno del Tribunal). Por otra parte, la emplazada tampoco ha presentado los denominados *contratos a tiempo parcial*.
7. Cabe precisar que los alegatos de la emplazada, en la contestación a la demanda, en los que refiere que el actor trabajaba menos de 4 horas diarias y la “tacha” interpuesta contra los medios probatorios presentados, alegando que son meras copias simples; que las boletas no tienen la firma de “personal”; que la constancia policial fue realizada “con persona no autorizada” y que, además, no se encontraron en sus archivos documentación alguna, no pueden ser considerados por este Colegiado toda vez que no ha adjuntado medio probatorio alguno que sustente tales alegatos.
8. A mayor abundamiento, en el informe de fojas 301 se alega que la labor a tiempo parcial del actor culmina con la conclusión del proyecto (PISEM). Así, en la Resolución de Alcaldía N.º 730 (f. 221) se establece que el proyecto tiene plazo de duración hasta el 31 de diciembre de 2006; pero de la constatación policial de fojas 47 se concluye que el demandante fue despedido el 31 de octubre de 2006, es decir, antes de que termine el referido proyecto, por tanto es obvia la desnaturalización del

² Toyama, Jorge. “Los contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral”. *Gaceta Jurídica*, 2008. pag. 63



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01683-2008-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL PATIÑO CHÁVEZ

contrato a tiempo parcial del demandante por un contrato a plazo indeterminado por simulación.

9. Finalmente, en el fundamento 7 se precisa que “la labor de Guardia Ciudadano constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser la seguridad ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades.” Al respecto, debemos precisar que si bien es cierto existe la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indeterminado, salvo que las partes pacten por uno de tiempo determinado, también lo es que *per se* toda contratación laboral de “guardias ciudadanos”, aun cuando se haya pactado uno de tiempo determinado, no es de naturaleza permanente por desnaturalización, lo cual podría deducirse de este fundamento de la ponencia.
10. En ese sentido, debemos precisar que de acuerdo al artículo 197 de la Constitución: “Las Municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo, brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley.” Por tanto, la Seguridad Ciudadana es un servicio público garantizado constitucionalmente, que forma parte de las competencias y funciones de los gobiernos locales en favor de los vecinos³. Por ello, la Seguridad Ciudadana se implementa mediante políticas públicas, acciones de coordinación integrada y otras, destinadas a asegurar la convivencia pacífica y otros, incluso con participación de la ciudadanía, a cargo de los gobiernos locales y en colaboración de la Policía Nacional del Perú.⁴
11. En el presente caso, la labor de “guardia ciudadano o sereno” es apenas una parte del conglomerado de acciones que contiene la Seguridad Ciudadana y la ausencia de esta labor no quita de contenido la seguridad propiamente dicha, tanto es así que muchos municipios del interior del país no cuentan con “srenazgo” o “guardias ciudadanos” sin que por ello se vea afectado el servicio de Seguridad Ciudadana; por ello, en el fundamento 7 de la ponencia pareciera confundirse ambas figuras y sugerirse que, siendo la Seguridad Ciudadana una función principal de la municipalidad, la labor de guardia ciudadano es *per se* una labor indeterminada por ser intrínseca a la Seguridad Ciudadana, pese a existir un contrato a plazo determinado.
12. Entonces estimamos que es necesario precisar que los municipios sí pueden contratar temporalmente, siempre y cuando observen las formalidades requeridas por ley, a guardias ciudadanos o serenos, sin que por ello se genere una desnaturalización del contrato temporal o se vacíe de contenido la Seguridad Ciudadana. Lo contrario podría ser contraproducente e incluso limitar las contrataciones temporales de los municipios en estas funciones, ya sea por proyectos específicos u otros financiados por la cooperación internacional.

³ Defensoría del Pueblo. Informe sobre Libertad de Tránsito y Seguridad Ciudadana. Pag 41.

⁴ Ib.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01683-2008-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL PATIÑO CHÁVEZ

Por estas consideraciones, nuestro voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda y se ordene a la Municipalidad Provincial de Arequipa que reponga a don Miguel Ángel Patiño Chávez en el cargo que desempeñaba o en otro de igual nivel y categoría.

SS.

LANDA ARROYO
ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:


DR. VÍCTOR ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR