

# ANÁLISIS DE LA SENTENCIA QUE SE APARTA DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERENOS MUNICIPALES

## ¿Ser o no ser he ahí el dilema de los trabajadores de serenazgo?<sup>1</sup>

Gerard H. Angles Yanqui<sup>2</sup>

### Resumen.-

El régimen laboral de los trabajadores de serenazgo de las municipalidades de Perú, tuvo un desarrollo histórico a nivel jurisdiccional, clasificando legalmente a estos trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, es decir bajo el amparo del Decreto Legislativo 728. La actividad de vigilancia es considerada preeminentemente manual equiparable a un obrero municipal; sin embargo, en una reciente y sorpresiva sentencia de Vista, la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, establece que, en la jurisprudencia nacional no se realizó un análisis minucioso y específico respecto a si el trabajador sereno es obrero o empleado y, opta por apartarse de todos los criterios jurisprudenciales y Plenos Labores sobre la materia.

### Introducción.-

La Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, instaura en su artículo 37 que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública (régimen laboral D. Leg. 276 o D. Leg. 1057) y los obreros que prestan servicios en las municipalidades se sujetan al régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), a nivel normativo municipal no hay mayor duda referente a los derechos y beneficios de funcionarios, empleados y obreros municipales.

Sin embargo, el desarrollo jurisprudencial tuvo que responder: ¿Cuándo estamos frente a un obrero municipal? ¿Qué características debe tener un trabajador para ser considerado obrero municipal y gozar de los derechos inherentes a dicha calidad? El Tribunal Constitucional y la unísona jurisprudencia establecieron que: se considera obrero a la persona que realiza un trabajo manual y para cumplir dicha función se requiere esfuerzo físico.

En efecto, también se tuvo que dilucidar si ¿los trabajadores de serenazgo cumplen funciones manuales, intelectuales o mixtas? ¿Deben ser considerados obreros o empleados? Respondiendo a las preguntas el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema instauraron: los trabajadores que prestan funciones de vigilancia bajo la denominación de sereno de la guardia ciudadana, vigilantes o guardianes diurno y nocturno, vigilante del servicio de seguridad ciudadana, guardia ciudadana, serenazgo o vigilante del servicio de seguridad ciudadana, prestan funciones predominantemente manuales; por lo que, se debe considerar a estas funciones como las de un obrero municipal, naturalmente, otorgándole todos los derechos del D. Leg. 728.

---

<sup>1</sup> Artículo publicado en la Revista Soluciones laborales. Gaceta Jurídica. Agosto de 2020.

<sup>2</sup> Abogado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú-PUCP. Especialización en derecho laboral por la Universidad de Sevilla-España. Especialización en la tutela de los derechos constitucionales en las democracias actuales por la Universidad de Salamanca-España. Docente Universitario en la Universidad de San Martín de Porres.

El 20 de julio de 2020, la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la sentencia de Vista, Resolución N° 09 en el expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09, resolvió: a partir de la presente sentencia se estima pertinente modificar los criterios jurisdiccionales referente a los trabajadores serenos y su calidad de obrero municipal y, por consiguiente apartarse de todos criterios Jurisprudenciales hasta la fecha. Esta decisión, es acorde a lo estipulado en el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece: que los magistrados de instancias inferiores jerárquicamente a la Corte Suprema pueden excepcionalmente apartarse de los precedentes vinculantes estando obligados a motivar adecuadamente su resolución, dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

En consecuencia, la controversia versa en identificar *¿Por qué la séptima sala laboral establece que los trabajadores de serenazgo no son obreros municipales? ¿Este apartamiento jurisprudencial vulnera los derechos laborales de los trabajadores de serenazgo?* Las respuestas pueden variar acorde si eres juez, demandante (sereno) o, demandado (municipalidad), pero todos concertarán, que, es indispensable analizar detalladamente este nuevo criterio jurisprudencial y, los supuestos del porque un sereno perdería su condición de obrero municipal, debido a que, este nuevo discernimiento judicial es contrario a años de jurisprudencia constitucional y laboral.

## **I.- Los plenos jurisdiccionales laborales como precedentes vinculantes.**

Como punto de partida se tiene que identificar los conceptos y alcances de lo que comprende un pleno laboral y su naturaleza vinculante de la Corte Suprema de Justicia de Perú y, si efectivamente en dichos plenos no se dilucido la naturaleza de las funciones laborales de los trabajadores de serenazgo y su calidad de obreros; y que, a la fecha es latente la duda sobre si la actividad de serenazgo es principalmente intelectual o manual; tal duda sólo podrá ser despejada al identificar y describir las actividades concretas y específicas que desarrollan los serenos.

### **1.1.- Los plenos laborales y su alcance normativo.-**

Se define a los Plenos Jurisdiccionales como:

Reuniones de Magistrados de la misma especialidad, de una, algunas o todas las Cortes Superiores de Justicia del país, orientadas a analizar situaciones problemáticas relacionadas al ejercicio de la función jurisdiccional; con la finalidad de unificar los criterios jurisprudenciales de los Magistrados de las distintas especialidades integrantes de las Cortes Superiores de Justicia de la República, para evitar fallos contradictorios en aras de reducir el margen de inseguridad jurídica (Centro de Investigaciones Judiciales, 2008, p. 04).

En efecto, la aplicación de los plenos laborales se debe entender como un imperativo orientador, lo cual conlleva a la predictibilidad de las resoluciones judiciales, más no es vinculante normativamente; no obstante:

Si bien es cierto, no existe una norma legal que establezca que los Plenos jurisdiccionales son vinculantes normativamente, esta unificación de criterios de

interpretación, los convierte en reglas de aplicación de uso generalizado y obligatorio por las Cortes de Justicia del Perú, porque sirven para orientan a los Magistrados en el ejercicio de su función jurisdiccional.

De aquí que, la unificación de estos criterios tiene como finalidad poner fin a resoluciones contradictorias e interpretaciones diferenciadas, en efecto, pretender soslayar un pleno laboral por su carácter no vinculante, sería negar el criterio sentado ante un caso de interpretación conflictiva.

Los plenos Jurisdiccionales, tienen fundamento legal en el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial - Decreto Supremo N° 017-93-JUS, y al ser una disposición consensuada que fija principios jurisprudenciales, estos poseen un carácter obligatorio, cuya no aplicación deberá ser sustentada por el juzgado que realice dicho apartamiento.

### **1.2.- El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional frente a los trabajadores de serenazgo.**

El 18 de setiembre y 02 de octubre de 2017, se reunieron los Jueces Supremos de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de Perú, cuyo objetivo fue llevar a cabo la audiencia pública del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, estableciendo como segundo acuerdo:

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

Indudablemente, este acuerdo plenario se aprobó después de sendos debates doctrinarios y legales sobre la naturaleza laboral de los obreros y empleados, así como las funciones de los serenos y los derechos que ya les venían otorgando.

### **II.- El apartamiento jurisdiccional de la Séptima Sala Laboral Permanente frente al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.**

La sentencia de vista emitida por la séptima Sala Laboral en el expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09, fundamenta su apartamiento y cambio de criterio jurisdiccional en tres puntos:

- a) Que, para el caso de los trabajadores de serenazgo no se tomó en consideración las reglas aplicables para la atribución del régimen laboral a los trabajadores que brindan servicios a las entidades públicas.
- b) Que, para distinguir entre un obrero y un empleado, no basta con aplicar el principio del indubio pro operario sobre hechos y señalar genéricamente que la labor del obrero es predominantemente manual y el del empleado es predominantemente intelectual.

c) No se reflexionó sobre los elementos objetivos y hechos concretos y reales, que deben concurrir en el caso de los serenos municipales para realizar un servicio eficiente, elementos que no son exigibles en el caso de los trabajadores obreros.

Es imprescindible esclarecer estos 03 puntos en confrontación con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el VI pleno laboral, a fin de esclarecer este nuevo criterio judicial.

## 2.1.- Reglas legales para la atribución del régimen laboral de los serenos.

Tanto el Pleno laboral como la Sentencia de Vista, afirman que en el sector estatal de municipalidades existe un régimen laboral público (D. Leg. 276 y D. Leg. 1057 –CAS) y privado (D. Leg. 728) el primero aplicable a los funcionarios y empleados y, el régimen laboral privado aplicable a los obreros municipales.

Ante ello, se define que las reglas aplicables para la atribución del régimen laboral a los trabajadores son realizadas conforme al desarrollo jurídico, es decir, a la preexistencia de una norma legal que delimite el tipo de labor y el régimen que corresponde a cada trabajador.

Entonces, es válido preguntar *¿el personal de serenazgo siempre estuvo amparado bajo la concepción de obrero municipal?* La magistrada del Tribunal Constitucional, Ledesma Narváez (2017) establece que la actual ley orgánica de municipalidades (LOM) en sus antecedentes legislativos contemplaba que los serenos fueron considerados en una categoría distinta de la de los obreros y, desarrolla:

Artículo 52 de la anterior LOM, Ley 23853 (año 1984)	Artículo 52 de la anterior LOM, Ley 23853, modificado por la Ley 27469 (año 2001)	Artículo 37 de la vigente LOM, Ley 27972 (año 2003)
<b>Categorías previstas:</b> - Funcionarios - Empleados - Obreros - Personal de vigilancia	<b>Categorías previstas:</b> - Funcionarios - Empleados - Obreros - Personal de vigilancia	<b>Categorías previstas:</b> - Funcionarios - Empleados - Obreros
<b>Régimen laboral atribuido</b> - Todos en el de la actividad pública	<b>Régimen laboral atribuido</b> - Funcionarios, empleados y personal de vigilancia en la actividad pública. - Obreros en el de la actividad privada actividad privada	<b>Régimen laboral atribuido</b> - Todos en el de la actividad pública. - Obreros en el de la actividad privada actividad privada

(Voto Singular EXP N.º 04718-2016-PA/TC)

La sentencia de vista, en un análisis similar, señala que las reglas para la atribución del régimen laboral a los trabajadores que brindan servicios a las entidades pública; está sujeta a normas imperativas de orden público, y la regla general es que todo servidor público está sujeto al régimen laboral de la actividad pública; y la excepción es la aplicación del régimen laboral privado. De este modo, sustenta su apartamiento en que actualmente no se prevé o se incluye literalmente en la categoría de obreros a los serenos municipales o personal de vigilancia de las Municipalidades, por ello, es preciso analizar **i) la naturaleza de las labores específicas de los serenos municipales; ii) la predominancia**

de las labores manuales sobre las labores intelectuales; y **iii**) la distinción de las labores realizadas por los serenos en comparación con las labores de recolección de residuos sólidos, cuidado de jardines o ejecución de obras diversas, etc.

Analizando la misma normatividad y jurisprudencia, el VI pleno laboral llegó a una única coincidencia:

En la actual normatividad nacional no se contempla regulación específica para el personal de vigilancia de las municipalidades ya sea policía municipal o serenazgo.

Por supuesto, nos encontramos ante un vacío normativo y, estos deben ser superados acorde a los principios de derecho. La jurisprudencia constitucional y el VI Pleno Laboral resuelven esta problemática de los trabajadores de serenazgo, salvaguardando lo esencial del derecho fundamental al trabajo y dignidad humana; y se prioriza su carácter de progresividad y no regresividad, porque optar por lo contrario sería una medida regresiva en los derechos laborales de los serenos de municipalidades.

Parafraseando al profesor uruguayo Hugo Barbagelata (2008), se puede conceptualizar al principio de progresividad, como aquel que establece la imposibilidad de retrotraer en menoscabo de derechos otorgados o protección ya acordada, criterio que ampara la conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo (p63)

En efecto, ante el vacío legal en la Ley Orgánica de Municipalidades (2003), los primeros avances jurisprudenciales se emitieron por el Tribunal Constitucional, donde se dilucido pretensiones como por ejemplo:

- ¿Qué régimen laboral corresponde a un trabajador de serenazgo que ingresó a realizar funciones laborales en una municipalidad *sin contrato laboral*?
- ¿Qué régimen laboral corresponde a un trabajador de serenazgo que ingresó a realizar funciones laborales en una municipalidad *bajo locación de servicios*?
- ¿Qué régimen laboral corresponde a un trabajador de serenazgo que ingresó a realizar funciones laborales en una municipalidad *sin contrato laboral o bajo locación de servicios y que posteriormente se firmó contratos CAS*?

La jurisprudencia constitucional fue unánime en establecer que, al prestar labores de serenazgo sin contrato laboral o, bajo el uso fraudulento de los contratos civiles de locación de servicios es aplicable el principio de progresividad y norma más beneficiosa para el trabajador; más aún, cuando las funciones laborales de un trabajador de serenazgo son preminentemente manuales a la luz de una nueva concepción de obrero.

En conclusión, los trabajadores de serenazgo de las municipalidades, son reconocidos bajo el régimen de la actividad privada del D. Leg. 728 ostentando derechos conexos a un vínculo laboral a plazo indeterminado por la naturaleza de función permanente; asimismo, poseen gratificaciones en julio y diciembre, CTS y acceso a la negociación colectiva conforme al D. S. 010-2003-TR entre otros derechos propios de un trabajador del sector privado. Establecer lo contrario sería retrotraer su derecho constitucional al trabajo y sus derechos conexos; asimismo, el principio de progresividad y no regresividad se encuentra instituido en la Constitución Política del Perú (artículos 10 y 23)<sup>3</sup>;

---

<sup>3</sup> Artículo 10.- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 26)<sup>4</sup>; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.1)<sup>5</sup> Constitución de la OIT (artículo 19.8)<sup>6</sup>

## **2.2.- Contraste entre un obrero y un empleado frente a la labor de los serenos municipales.**

El apartamiento jurisdiccional (sentencia de vista), sustenta su tesis en que los serenos municipales acorde a su naturaleza laboral específica realizan: labores de planificación y ejecución de operaciones de rondas y patrullajes preventivos y disuasivos; intervenciones; brindan seguridad en espacios públicos, asistencia a vecinos y otros ciudadanos que sean víctimas de accidentes o atentados; o les brindan orientación o información sobre la ciudad o el distrito, etc. Y para la realización de estas actividades se requiere preparación y capacitación en mayor proporción que las funciones laborales de los obreros municipales como construcción, limpieza o jardinería. La sentencia de Vista concluye que ante la evidencia de las actividades laborales de los serenos se demuestra que su labor corresponde a las de un empleado y no a la de un obrero.

Por esta razón, se tiene que realizar un análisis de los conceptos de obrero y empleado, una diferencia para algunos autores ya casi obsoleta y, según vemos latente en el caso de los serenos municipales. Referente a esta diferencia los profesores españoles Valverde Martín; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez; y García Murcia, en su libro Derecho del Trabajo (28° edición del 2019) vuelven a ratificar lo referente a esta diferencia al señalar:

La calificación de un trabajador como obrero o empleado es cada vez menos frecuente, por no decir casi inexistente. Dicha diferenciación se remonta a los orígenes de la disciplina jurídica laboral en donde se definía como obrero a todo subordinado que realizaba un trabajo manual, operario, que ameritaba un gran despliegue físico para realizar el servicio, mientras que se entendía que un empleado se encargaba de las labores “intelectuales”, administrativas, de “oficina” que no exigían de la “fuerza” física para su ejecución. No obstante, hoy en día no es extraño apreciar que aun en la “jerga” laboral profesional se realiza aún esta distinción la cual no tiene mayor relevancia jurídica. (Toyama 2010 p.148)

De este modo, nos atrevemos a concluir que en pleno 2020, la distinción entre obrero y empleado no solo puede establecerse a la realización de funciones 100% manuales o intelectuales, parafraseando al profesor Gomez Valdez (2007), con el paso de los años la

---

Artículo 23.- [...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

<sup>4</sup> Artículo 26. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos [...]

<sup>5</sup> [...] los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

<sup>6</sup> En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

evolución industrial, tecnología y el propio avance de la sociedad, hizo que todos los trabajadores tiendan a adquirir nuevos conocimientos y especializaciones, este avance, no implica que su naturaleza jurídica y protección legal favorable los clasifique en desmedro (p 28-34)

Entonces, para diferenciar a los trabajadores existentes en una municipalidad, podemos clasificarlos del siguiente modo:

Trabajador administrativo o Empleado:	Trabajador que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas en una oficina con cualidades y actividades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio.
Obrero:	Trabajador manual asalariado, conocido también como operario
Obrero calificado:	Aquel que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar sus labores.
Obrero no calificado:	Aquel que desarrolla una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

En conclusión, bajo este análisis, se concuerda con el desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y el VI Pleno Laboral, donde se aclara que conforme al avance social y legal a la fecha existen obreros que realizan determinadas labores intelectuales, como el uso de medios tecnológicos o la emisión de informes, sin que ello implique que el obrero se convierta en empleado; por esta razón, los trabajadores de serenazgo son considerados obreros municipales valorando la aplicación de los principios pro homine y de progresividad de los derechos laborales, así como el derecho a la dignidad humana y ser tratados como sujetos y no objetos.

En efecto, para resolver una disyuntiva de interpretación sobre el régimen laboral de los serenos municipales “no solo basta la interpretación conforme a los derechos fundamentales, sino la interpretación *más favorable* a los derechos fundamentales (principio favor libertatis)” (Ramírez, 2018, p59) por ello, el derecho constitucional al trabajo bajo el régimen laboral del D. Leg. 728 de los serenos municipales, se convierte en el parámetro de interpretación de todo nuestro ordenamiento jurídico, no existiendo la posibilidad de otorgarles derechos menores a los contenidos en este régimen laboral.

### **2.3.- La presencia o ficción de los elementos objetivos de la labor de los serenos municipales que no son exigibles en el caso de los trabajadores obreros.**

Al haber desarrollado los alcances conceptuales de obrero y empleado y, del por qué se delimita la naturaleza jurídica de los serenos municipales como obreros municipales, es ineludible examinar el desarrollo de la séptima sala laboral cuando hace alusión a que la identificación de los elementos objetivos de la labor concreta y real de los serenos sirven para concretizar el apartamiento y cambio de criterio jurisprudencial respecto a su condición de empleados y no obreros, es así que señala:

En torno a los elementos objetivos y hechos concretos y reales de la actividad de Serenazgo, se deben resaltar las capacidades y aptitudes necesarias para un servicio eficiente, los que no son exigibles en el caso de los trabajadores obreros. Ante ello, reiterando lo ya señalado, resulta innegable, la necesidad de la capacitación previa

para al inicio de funciones del personal de Serenazgo. En resumen, este Colegiado estima que un sereno municipal requiere contar con un perfil de competencias que le permitan el adecuado manejo de información y conocimiento para ejecutar dichas funciones, más si se tiene en cuenta que es el primer contacto de la Municipalidad con los vecinos, lo cual le exige cualidades y características que le permita desarrollar su actividad óptimamente; por ende, debe ser capacitado y preparado física y mentalmente para adquirir o mejorar sus cualidades morales, cognoscitivas, físicas, psicológicas y sociales y reforzar su vocación de servicio a la sociedad. (Sentencia de Vista 2020)

De este modo, el apartamiento jurisdiccional contemplado en la sentencia de vista sustenta que los elementos objetivos de la labor de serenazgo implican capacidades y competencias propias del puesto laboral, por esta razón, señala que para cubrir un puesto de Sereno se exige: **i)** Competencias morales; **ii)** Competencias cognoscitivas; **iii)** Competencias físicas; **iv)** Competencias psicológicas; y **v)** Competencias sociales. Estas consideraciones y su exigencia para cubrir el puesto de un sereno municipal se consumirían de forma objetiva como predominantemente intelectuales por lo que se les debe atribuir la condición de empleados, siendo este el sustento para el apartamiento jurisdiccional.

Es menester desarrollar estas competencias a la luz de otros obreros municipales y verificar si únicamente son inherentes a las funciones de serenazgo o por el contrario son transversales a los puestos de trabajadores de parques y jardines, limpieza, construcción, mantenimiento etc. trabajadores reconocidos como obreros municipales:

<b>Competencias (elemento objetivo)</b>	<b>Serenos municipales</b>	<b>Otros obreros municipales (limpieza, mantenimiento, áreas verdes etc.)</b>
<b>Competencias morales:</b> - sólidos valores éticos morales. - Honradez, puntualidad y responsabilidad. - no tener antecedentes penales, policiales o judiciales	Aplicable a los serenos municipales.	Aplicable a todos los obreros municipales.
<b>Competencias cognoscitivas:</b> - Coeficiente intelectual promedio o superior. - Conocimientos sobre técnicas de seguridad. - Uso de herramientas tecnológicas y habilidades de comunicación. - Mostrar capacidad de iniciativa.	Aplicable a los serenos municipales.	Aplicable a todos los obreros municipales a excepción de: - Conocimientos sobre técnicas de seguridad.
<b>Competencias físicas:</b> - Aptitud para actuar en cualquier eventualidad que su labor lo requiera. - Conocimientos de defensa personal.	Aplicable a los serenos municipales.	Aplicable a todos los obreros municipales a excepción de: - Conocimientos de defensa personal.
<b>Competencias psicológicas:</b> - Actitud mental positiva. - Capacidad de liderazgo.	Aplicable a los serenos municipales.	Aplicable a todos los obreros municipales.



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia de la necesidad de subordinar el interés personal en beneficio de la sociedad.</li> <li>- Capacidad de reacción, actitud paciente para no reaccionar con violencia ante provocaciones y pensar y actuar con sentido común</li> </ul>		
<p><b>Competencias sociales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de relacionarse asertivamente con otras personas.</li> <li>- Elevada conciencia de servicio.</li> <li>- Ser atento y cortés; expresarse con propiedad y claridad; y cuidar en todo momento su limpieza personal y vestimenta.</li> </ul>	Aplicable a los serenos municipales.	Aplicable a todos los obreros municipales.

Con base en estas consideraciones, se evidencia que las competencias morales, cognoscitivas, físicas, psicológicas y sociales, no son exclusivas de los trabajadores de serenazgo y por el contrario son aplicables a todos los obreros municipales con la excepción de los conocimientos de defensa personal y conocimientos sobre técnicas de seguridad; actividades que nos son suficientes para señalar que la labor de un trabajador en serenazgo es pre eminentemente intelectual, debido a que, por ejemplo se requiere conocimiento específicos de botánica o manejo de químicos para ejecutar funciones laborales en parques y jardines o limpieza.

De este modo, se concluye que las consideraciones o elementos objetivos que establece la sentencia de vista (en su apartamiento del VI Pleno Laboral) no se justifica de forma ecuaníme para determinar que las labores de un sereno municipal son predominantemente intelectuales; por el contrario, se evidencia que a la fecha las funciones de un sereno sería más equiparable a la de un obrero calificado.

### III.- Conclusiones.

1.- Acorde a la práctica y normatividad nacional, la aplicación de los plenos jurisdiccionales laborales se entienden como un precedente vinculante para los jueces, lo cual conlleva a la predictibilidad de las resoluciones judiciales; así como, la supresión de resoluciones contradictorias. La aplicación estricta de los acuerdos plenarios, le otorga ese carácter obligatorio, cuyo apartamiento deberá ser sustentado por el Juez o Jueces, quienes tienen que sustentar el apartamiento y cambio de los criterios judiciales.

2.- Queda comprobado que el Tribunal Constitucional, los juzgados laborales y la Corte Suprema ante el vacío normativo y la vorágine de demandas sobre reconocimiento de vínculo laboral de serenos municipales, resolvieron que el régimen laboral aplicable a los serenos municipales es el correspondiente al régimen privado bajo el D. Leg. 728. No obstante (en un porcentaje mínimo) se pudo observar sentencias que sustentaba lo contrario.

En efecto, en octubre de 2017, se emitió el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, finalizando esta disyuntiva sobre en qué régimen laboral se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo, acordándose por *unanimidad*: los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades, debiendo ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de

las labores que realizan en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

**3.-** Se evidencia que, a través de la sentencia de vista emitida por la séptima Sala Laboral en el expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09, se esgrima un apartamiento y cambio de criterio jurisdiccional sobre el régimen laboral aplicable a los serenos municipales, sustentando este apartamiento en: a) que para el caso de los trabajadores de serenazgo no se tomó en consideración las reglas aplicables para la atribución del régimen laboral a los trabajadores que brindan servicios a las entidades públicas; b) que para distinguir entre un obrero y un empleado, no basta con aplicar el principio del indubio pro operario sobre hechos y señalar genéricamente que la labor del obrero es predominantemente manual y el del empleado es predominantemente intelectual; a la fecha c) no se reflexionó sobre los elementos objetivos y hechos concretos y reales, que deben concurrir en el caso de los serenos municipales, elementos que no son exigibles en el caso de los trabajadores obreros.

Sin embargo, se ratifica que, los serenos municipales, a la fecha son reconocidos bajo el régimen de la actividad privada del D. Leg. 728 ostentando derechos conexos como un vínculo laboral a plazo indeterminado; beneficios sociales tales como gratificaciones en julio y diciembre, CTS y acceso a la negociación colectiva conforme al D. S. 010-2003-TR etc. Indudablemente, establecer lo contrario sería retrotraer su derecho constitucional al trabajo y sus derechos conexos; más aún, si el principio de progresividad se encuentra instituido en la Constitución Política del Perú; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Constitución de la OIT.

**4.-** En conclusión, las consideraciones expresadas en el apartamiento jurisdiccional realizado por la Séptima Sala Laboral, no justifica de forma objetiva el cambio de criterio jurisprudencial a fin de determinar que las labores de un sereno municipal son predominantemente intelectuales; por el contrario, se evidencia que a la fecha las funciones de un sereno sería más equiparable a la de un obrero calificado; debido a que, las competencias morales, cognoscitivas, físicas, psicológicas y sociales, no son exclusivas de los trabajadores de serenazgo y por el contrario son aplicables a todos los obreros municipales.

## **VI.- Referencias bibliográficas.-**

Barbagelata, Héctor-Hugo. (2008). La Renovación del Nuevo Derecho. Derecho & Sociedad, (30) Lima Perú. p. 59-68.

Centro de Investigaciones Judiciales (2008). Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Guía Metodológica de Plenos Jurisdiccionales. Recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s\\_corte\\_suprema\\_utilitarios/as\\_home/as\\_cij/as\\_plenos\\_jurisdiccionales/](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/)

Diccionario del Español Jurídico - DJEJ (2016) Dirigido por Santiago Muñoz Machado Primera edición, abril de 2006, Tercera tirada octubre de 2016. España, Editorial Espasa Libros S.L.U Barcelona.

- Gómez Valdez Francisco. (2007) Derecho social y del trabajo. La empresa y el empleador. Editorial San Marcos. Lima-Perú. p. 28-34
- Mesia Ramírez, Carlos. (2018) Los derechos fundamentales dogmática y jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica. Perú. 2018.
- Toyama Miyagusuku, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. IUS ET VERITAS, 20 (40). p. 140-158.
- Sentencia de Vista Resolución N° 09 en el expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09. Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Julio de 2020.
- VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Poder Judicial del Perú. 2017.