UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

“Vulneración de los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincia de Huánuco, 2022-2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Torres Huamán, Milagros Jenifer

ASESOR: Janampa Grados, Alexander Nehemías

HUÁNUCO – PERÚ

2025

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales
Sub área: Derecho
Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado(a)
Código del Programa: P01
Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73954657

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41974843

Grado/Título: Magister en Derecho, mención ciencias penales
Código ORCID: 0000-002-1655-3764

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educación con mención en Docencia en Educación superior e investigación	22417435	0000-001-5253-2453
2	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en Gestión y Negocios Marketing	22475397	0000-0003-1052-9714
3	Coz Tucto, Roosvelt	Maestro en Gerencia Pública	72368042	0000-0002-6276-1879

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:10 *horas del día* 01 *del mes de* Julio *del año dos mil veinticinco, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:*

Mtro. Alberto PEÑA BERNAL	: Presidente
Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	: Vocal
Mtro. Roosvelt COZ TUCTO	: Secretario
Mtro. Alexander Nehemias JANAMPA GRADOS	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 273-2025-D-CATP-UDH *de fecha 20 de junio de 2025, para evaluar la Tesis intitulada* ***"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023"****, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas* **Milagros Jenifer TORRES HUAMÁN** *para optar el Título profesional de Abogada.*

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO *por* UNANIMIDAD *con el calificativo cuantitativo de* CATORCE *y cualitativo de* BUENO.

Siendo las 18:25 *horas del día* 01 *del mes de* Julio *del año* 2025 *los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.*

Mtro. Alberto Peña Bernal
DNI: 22417435
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5253-2453
Presidente

Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles
DNI: 22475397
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714
Vocal

Mtro. Roosvelt Coz Tucto
DNI: 72368042
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6276-1879
Secretario

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MILAGROS JENIFER TORRES HUAMÁN, de la investigación titulada "VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023", con asesor(a) ALEXANDER NEHEMÍAS JANAMPA GRADOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 207-2024-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de febrero de 2025

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

14. Torres Huamán, Milagros Jenifer.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	7%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE [illegible]
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Primero que nada, agradezco a Dios por la salud y la vida que me ha otorgado. También quiero dedicar este logro académico a mis queridos padres. Este éxito refleja el esfuerzo constante que han puesto para ofrecerme una educación de calidad. Cada sacrificio que han realizado, cada jornada de trabajo arduo y cada decisión que tomaron en mi beneficio son la base de lo que he alcanzado. Su dedicación y compromiso con mi formación son un regalo que aprecio más de lo que las palabras pueden expresar. Esta tesis es un homenaje a su sacrificio y amor, y me llena de orgullo poder honrarlos de esta forma. Les agradezco por ser las luces que guían mi vida, por mostrarme el camino hacia el conocimiento y por enseñarme la importancia del esfuerzo y la educación. Los amo con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad de Huánuco por haberme brindado la oportunidad de ser parte de su comunidad académica. Estoy realmente agradecido por las puertas que se han abierto dentro de su entorno académico, lo que me ha permitido avanzar en mis estudios en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas. También deseo agradecer a todos los docentes que han compartido sus conocimientos brindados, lo cual ha sido fundamental para mi progreso diario.

Quiero expresar mi especial agradecimiento a mi Asesor de Tesis, el Dr. Alexander Nehemías Janampa Grados. Su disposición para compartir su capacidad y su vasto conocimiento científico fue invaluable. Aprecio profundamente la paciencia que mostró al guiarme a lo largo de todo el proceso de desarrollo de la tesis, lo que me permitió crecer tanto académica como personalmente.

Además, quiero agradecer a la Doctora Susan Jaimes Reategui, Jueza del Primer Juzgado Especializado Laboral, por permitirme realizar mi tesis en su prestigioso despacho. Su apoyo ha sido esencial para que pudiera llevar a cabo esta investigación, y estoy muy agradecido por la confianza que depositó en mí.

Es gracias a estas personas y a esta institución que he podido alcanzar este importante hito en mi vida académica, y cada uno de ellos ha jugado un papel crucial en mi camino hacia el éxito.

ÍNDICE

DEDICATORIA III
AGRADECIMIENTO VII
ÍNDICE VIII
ÍNDICE DE TABLAS X
ÍNDICE DE FIGURAS XII
RESUMEN XIV
ABSTRACT XV
INTRODUCCIÓN XVI
CAPÍTULO I 19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 19
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 23
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 23
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO 23
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 23
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 24
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 26
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 26
CAPÍTULO II 27
MARCO TEÓRICO 27
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 27
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 27
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 34
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES 41
2.2. BASES TEÓRICAS 44
2.2.1. INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 44
2.2.2. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES 47
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 55
2.4. HIPÓTESIS 57
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 57
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 57

2.5. VARIABLES 58
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE 58
2.5.3. VARIABLE INDEPENDIENTE 58
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 59
CAPÍTULO III 61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 61
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 61
3.1.1. ENFOQUE 61
3.1.2. ALCANCE O NIVEL 61
3.1.3. DISEÑO 61
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 61
3.2.1. POBLACIÓN 61
3.2.2. MUESTRA 62
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 63
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 64
CAPÍTULO IV 65
RESULTADOS 65
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS 65
4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS 139
CAPÍTULO V 144
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 144
CONCLUSIONES 149
RECOMENDACIONES 151
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 153
ANEXOS 157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 59
Tabla 2 Matriz general de análisis 65
Tabla 3 Análisis Exp. N°01162-2021 69
Tabla 4 Análisis Exp. N°01166-2021 72
Tabla 5 Análisis Exp. N°01216-2021 76
Tabla 6 Análisis Exp. N°01440-2022 80
Tabla 7 Análisis Exp. N°01451-2022 85
Tabla 8 Análisis Exp. N°01533-2022 89
Tabla 9 Análisis Exp. N°01555-2022 92
Tabla 10 Análisis Exp. N°00497-2022 96
Tabla 11 Análisis Exp. N°00599-2023 99
Tabla 12 Análisis Exp. N°00614-2023 102
Tabla 13 Análisis Exp. N°00554-2021 105
Tabla 14 Análisis Exp. N°01083-2021 108
Tabla 15 Análisis Exp. N°01215-2021 111
Tabla 16 Análisis Exp. N°00377-2023 114
Tabla 17 Análisis Exp. N°00692-2022 118
Tabla 18 ¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas? 121
Tabla 19 ¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298? 122
Tabla 20 ¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley? 123
Tabla 21 ¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298? 124
Tabla 22 ¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298? 125
Tabla 23 ¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas? 126

Tabla 24 ¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas? 127
Tabla 25 ¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales? 128
Tabla 26 ¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa? 129
Tabla 27 ¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público? 130
Tabla 28 ¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles? 131
Tabla 29 ¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular? 132
Tabla 30 ¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde? 133
Tabla 31 ¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores? 134
Tabla 32 ¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes? 135
Tabla 33 ¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas? 136
Tabla 34 ¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales? 137
Tabla 35 ¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales? 138
Tabla 36 Pruebas de normalidad 139
Tabla 37 Hipótesis general 140
Tabla 38 Hipótesis específica 1 141
Tabla 39 Hipótesis específica 2 142
Tabla 40 Hipótesis específica 3 143

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas? 121

Figura 2 ¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298? 122

Figura 3 ¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley? 123

Figura 4 ¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298? 124

Figura 5 ¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298? 125

Figura 6 ¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas? 126

Figura 7 ¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas? 127

Figura 8 ¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales? 128

Figura 9 ¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa? 129

Figura 10 ¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público? 130

Figura 11 ¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles? 131

Figura 12 ¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular? 132

Figura 13 ¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde? 133

Figura 14 ¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores? 134

Figura 15 ¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?..... 135

Figura 16 ¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?..... 136

Figura 17 ¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?..... 137

Figura 18 ¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?..... 138

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Vulneración de los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023”.

En el primer capítulo se tiene la descripción del problema, como también la formulación del problema general y específicos; del mismo modo, los objetivos, la justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Dentro del segundo capítulo, observamos el marco teórico que comprende los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, como también las bases teóricas, definiciones conceptuales, señalización de variables, así como su operacionalización y las hipótesis.

En el tercer apartado, tiene por contenido la metodología de la investigación; en sí se encuentra el tipo de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el método empleado para procesar los datos y analizarlos.

En el cuarto capítulo, se observan los resultados y su procesamiento por medio del análisis.

En el quinto apartado, se llevó a cabo la contrastación de los resultados con las hipótesis planteadas.

Este trabajo tuvo por objetivo principal demostrar de qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

Concluyendo en que la inaplicación de la Ley 31298 vulnera significativamente los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco (2022-2023). El uso indebido de contratos de locación de servicios para funciones subordinadas y permanentes desnaturaliza su carácter civil, afectando derechos esenciales como la estabilidad laboral, el acceso al Seguro Social, aportes previsionales y vacaciones remuneradas.

Palabras claves: Locación de servicios, Ley 31298, subordinación, relación laboral, prohibición.

ABSTRACT

The present research work titled: "Violation of Labor Rights due to the Non-Application of Law 31298 in the Municipality of Huánuco, 2022-2023."

In the first chapter, the problem is described, including the formulation of the general and specific problems, objectives, justification, limitations, and feasibility of the research.

In the second chapter, the theoretical framework is presented, which includes research background at international, national, and local levels, as well as theoretical foundations, conceptual definitions, identification of variables, their operationalization, and the hypotheses.

The third chapter covers the research methodology, detailing the type of research, population and sample, data collection techniques and instruments, and the method used for data processing and analysis.

In the fourth chapter, the results and their processing through analysis are presented.

In the fifth chapter, the results are contrasted with the hypotheses proposed.

The primary objective of this research was to demonstrate how labor rights are violated due to the non-application of Law 31298 in the Municipality of Huánuco, 2022-2023.

In conclusion, it is determined that the non-application of Law 31298 significantly violates labor rights in the Municipality of Huánuco (2022-2023). The improper use of service contracts for subordinate and permanent functions distorts their civil nature, affecting essential rights such as job stability, access to Social Security, pension contributions, and paid leave.

Keywords: Service contracts, Law 31298, subordination, employment relationship, prohibition.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación rotulada “Vulneración de los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023” ve la locación de servicios desde la perspectiva lógica y fáctica como una salida muy empleada por los empleadores que necesitan suplir una necesidad como es el caso de la mano de obra, pero evitando tener una relación laboral y la carga financiera que trae consigo, tal es el caso del pago de beneficios sociales en favor del trabajador, la locación de servicios es empleada, como ya se mencionó antes, para evitar el dilema de la subordinación, el no estar sujeto a un horario de trabajo preestablecido y el pago de sus servicios por un común acuerdo entre el locador y el comitente, eximiendo a este último de hacer entrega al contratado de materiales para el desarrollo de la actividad, el problema radica cuando se desnaturaliza el acuerdo establecido, es decir, cuando existe subordinación, sujetos a un horario de trabajo y, sobre todo, viene siendo remunerado, teniendo así los rasgos típicos de laboralidad. Para evitar estos problemas, el legislador peruano planteó la Ley 31298 con el fin de prohibir y dejar en el pasado la locación de servicios en el sistema estatal, aunque a la fecha se prorrogó en cuatro ocasiones la vigencia de la Ley en mención, por lo cual este trabajo planteó la siguiente interrogante: ¿De qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

La investigación se justificó en su fundamentalidad mediante la evaluación del impacto en la regulación de los contratos por locación de servicios y la desnaturalización de estos contratos en la Municipalidad Provincial de Huánuco y el Juzgado de Trabajo de Huánuco. La ley busca corregir el uso indebido de contratos temporales para evitar derechos laborales, pero su efectividad en la práctica aún requiere un análisis detallado. Evaluar la implementación y los resultados de la ley, por medio del cual se permitió identificar áreas de mejora, informar ajustes necesarios a políticas y procedimientos, proteger los derechos de los trabajadores y contribuir al desarrollo de un entorno laboral más justo y equitativo, además de enriquecer el conocimiento académico en la materia.

Teniendo por objetivo general el demostrar de qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023; como primer objetivo específico analizar si la inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023; como objetivo intermedio explicar en qué medida la inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023; como último objetivo específico el estudiar, si es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

El contenido de la investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos, los cuales sustentan con bases el problema, por medio de trabajos de investigación y libros de autores reconocidos, planteando en el mismo la metodología, los resultados derivados de las muestras y la contrastación de hipótesis.

Se empleó el análisis documental y la encuesta como técnicas; para el procesamiento se emplearon tablas en el caso del análisis documental y resultados en cada pregunta del cuestionario.

La información teórica recabada comprendió tesis, trabajos de investigación, artículos científicos y libros; para la muestra se utilizaron expedientes del Juzgado Laboral de Huánuco, como los resultados del cuestionario planteado; tuvimos limitantes como el acceso a la información y el poco tiempo que cuentan algunos abogados para llevar a cabo las encuestas.

Se tuvo cuatro conclusiones: la que responde al problema general, dando por resultados que la inaplicación de la Ley 31298 vulnera significativamente los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco (2022-2023); la segunda conclusión que responde a la formulación del problema específico 1, la cual concluye que la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco entre 2022-2023 se debe a un cumplimiento normativo deficiente, lo que vulnera los derechos laborales de

los locadores; los datos muestran que los locadores trabajan bajo subordinación; la tercera conclusión es una respuesta directa al problema específico 2, llegando a la conclusión que la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco no se debe solo a la capacidad regulatoria de la norma, sino también a factores como la falta de armonización normativa, fiscalización insuficiente e interpretaciones inconsistentes; para finalizar la última conclusión, que es la respuesta de la interrogante planteada en el problema específico 3, la cual concluye que la falta de coherencia jurídica es un factor clave en la inaplicación de la Ley 31298, contribuyendo a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El contrato de locación de servicios es una salida muy usada para todos aquellos que necesitan contratar personal, pero con el fin de no tener una relación laboral, ya que con esto tendrían que dar los beneficios laborales a la persona que presta sus servicios, en nuestro país se le conoce como “locación de servicios”, pero veamos cuáles son las concepciones de este tipo de contrato en otros países de Latinoamérica.

Como sucede en Colombia; en este país no se le denomina locación de servicios, sino prestación de servicios. En relación con el método de contratación de servicios, se refiere a un pacto de índole civil, comercial o administrativa dirigido a individuos que proporcionan servicios profesionales de forma autónoma. A diferencia de los contratos laborales, estos contratos no establecen una relación laboral ni generan prestaciones sociales, teniendo a dos partes: el contratista y el contratante; se define al contratista como la persona, ya sea natural o jurídica, que ofrece un servicio a cambio de una remuneración económica, comúnmente denominada honorarios; el contratante es la entidad, ya sea jurídica o natural, que solicita los servicios del contratista. Esta parte es responsable de definir los servicios que debe proporcionar el contratista y tiene el deber de pagar la compensación económica estipulada en el contrato; el contrato por prestación de servicios se distingue por varias características clave. En primer lugar, no existe subordinación entre el contratista y el contratante, lo que significa que el contratista goza de autonomía en la ejecución del servicio. A diferencia de los empleados subordinados, el contratista no está sujeto a condiciones específicas de modo, tiempo o lugar para realizar su trabajo, como horarios establecidos. Este tipo de contrato no incluye el pago de salarios ni prestaciones sociales que son comunes en relaciones laborales dependientes. Tampoco se requiere un periodo de prueba para el contratista, ni el contratante tiene la obligación de proporcionar herramientas para la realización de la actividad. El contratista debe utilizar sus propias herramientas y asumir los riesgos asociados con el trabajo, incluyendo la

responsabilidad de pagar directamente sus aportes a pensión y salud; este tipo de contrato se encuentra regulado en el sector público por la Ley 80 del año 1993, contenido en su artículo 32, mientras que en el sector privado estará supeditado a la naturaleza del acto (Ibáñez, 2023).

Del mismo modo en Argentina, al elaborarse el Código Civil Argentino, no pudo prever los desarrollos actuales del derecho laboral debido a su inexistencia en ese momento; como resultado, el régimen de locación de servicios del Código Civil está desactualizado en relación con el Derecho del Trabajo contemporáneo. El actual Código Civil y Comercial de Argentina aborda la locación de servicios y obras en secciones específicas, proporcionando una regulación más acorde con las prácticas modernas. La normativa actual establece la libertad en la ejecución de obligaciones por parte del contratista, con ciertas directrices sobre cómo se deben manejar los materiales y la responsabilidad. Además, fija obligaciones tanto para el contratista como para el comitente, incluyendo el pago y la colaboración necesaria, y permite al comitente desistir del contrato bajo ciertas condiciones. Estas disposiciones también incorporan principios del Derecho del Trabajo, como la indeterminación del plazo de ejecución y el preaviso en caso de extinción del contrato (Ramos, 2014).

En nuestro país, de acuerdo con el artículo 1764 del Código Civil dicta que en el contrato de arrendamiento de servicios, el arrendatario se obliga a proporcionar sus servicios de forma autónoma, sin subyugación al arrendatario, a cambio de una compensación por un periodo de tiempo o para un trabajo concreto. Además, el artículo 1768 señala que el contrato puede tener una duración de hasta seis años para servicios profesionales y hasta tres años para otros tipos de servicios, y cualquier plazo mayor solo puede ser invocado por el locador. En consecuencia, los elementos fundamentales de este contrato incluyen la retribución y la prestación de servicios de manera autónoma, diferenciándose claramente de los contratos laborales al carecer del elemento de subordinación (Pólemos, 2023).

No obstante, el problema en torno a este trabajo es la desnaturalización de dicho contrato, si bien es cierto que muchas veces el contrato de locación de servicios se cumple en su naturaleza, pero en muchas ocasiones se desnaturaliza por la subordinación, ya que, como es sabido, la locación de

servicio es de carácter civil, no existiendo relación directa con el comitente, quien es el que busca satisfacer una necesidad; pero ¿qué pasaría si existe la subordinación y, como se afirma tal suposición, de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia? El principio de primacía de la realidad establece que los hechos deben prevalecer sobre la forma o apariencia de un contrato. En una sentencia del 22 de octubre de 2012 (Expediente 03146-2012-PA/TC), se determinó que, al aplicar este principio, se debía pensar que la conexión a través de las partes tenía un carácter laboral en vez de civil, dado que el contrato civil se había empleado para ocultar una relación de trabajo. Por lo tanto, el desplazamiento del empleado sin una razón equitativa relacionada con su habilidad o comportamiento laboral se interpretó como una infracción a su derecho constitucional al trabajo, calificándolo como un despido arbitrario (Pólemos, 2023).

Y a raíz de ese problema, es que se creó la Ley 31298, la cual prohíbe a los organismos estatales el contrato por esta modalidad en cualquier tipo de funciones, con el fin de salvaguardar la integridad y proteger los derechos laborales de la persona, ya que se desenvuelve en un área con su respectiva retribución, pero sin los beneficios que dichas actividades traen consigo, no obstante, esta ley no se encuentra vigente por designios del Poder Legislativo, que decidió prorrogar hasta en cuatro ocasiones dicha ley, tal y como se menciona. Hasta el 31 de diciembre de 2022, se suspendió la prohibición impuesta por la Ley 31298, que impedía a las entidades públicas contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios para funciones de carácter subordinado, permitiendo así su continuidad con financiamiento proveniente del presupuesto institucional de cada entidad (Ley N° 31365, 2021).

Del mismo modo se prorrogó en el año 2023, según lo establecido en la sexagésima tercera disposición complementaria final de la Ley 31638. En su apartado VI, menciona que la legislación se mantuvo en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo algunas estipulaciones que se incorporaron al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano. Además, la aplicación de diversas normas finales adicionales de la Ley 31365, relacionadas con el financiamiento del sector público para el año fiscal 2022, fue extendida hasta el 31 de diciembre de 2023 (Ley N° 31638, 2022).

En esa línea se volvió a suspender su vigencia en la Ley 31953, en su acápite v de la sexagésima tercera disposición complementaria final de dicha ley, la cual señala que la ley tiene vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto por ciertas disposiciones que entraron en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano. Asimismo, se extendió hasta el 31 de diciembre de 2024 la vigencia de diversas disposiciones complementarias finales de la Ley 31365, correspondiente al presupuesto del sector público para el año fiscal 2022 (Ley N° 31953, 2023).

Sorpresivamente, hasta la fecha en la cual se está desarrollando este trabajo de investigación, es decir, 2024, la Ley 32185 volvió a suspender por un año más la entrada de vigencia de la Ley 31298, en la centésima sexagésima tercera disposición complementaria final en su acápite iv, donde especifica que la ley estará vigente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo ciertas disposiciones que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, mientras que una disposición específica se aplicará cuando entre en vigencia la Ley N.º 32069 y su reglamento. Además, se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2025 la vigencia de diversas disposiciones complementarias finales de la Ley 31365, correspondiente al presupuesto del sector público para el año fiscal 2022 (Ley N° 32185, 2024).

El panorama es alarmante, ya que el primer poder del Estado continúa ignorando la importancia de una norma clave al no asignarle los recursos necesarios en las Leyes de Presupuesto de cada año fiscal. Esta ley busca regular de manera efectiva el acceso a plazas en instituciones públicas mediante concursos basados en el mérito y garantizar los beneficios sociales correspondientes según el tipo de contrato; su falta de vigencia genera un grave retroceso en materia laboral dentro del sector estatal, profundizando las desigualdades entre los trabajadores.

Ante esta omisión, los jueces se ven limitados a aplicar de manera general el principio de primacía de la realidad, lo que no solo deja en desprotección a muchos trabajadores, sino que también contribuye al incremento de la carga procesal en los juzgados laborales. La Ley 31298 menciona la posibilidad de sancionar a las entidades que incumplan sus disposiciones, pero no define con claridad cuáles serían dichas sanciones, lo

que debilita su efectividad. Dejando de lado estas deficiencias, la norma representa un avance en la protección de los derechos laborales, aunque su impacto real depende de una implementación efectiva y de una mayor voluntad política para fortalecer su alcance, por lo cual se plantea esta interrogante: ¿De qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

P.E.1: ¿La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo, vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

P.E.2: ¿En qué medida la inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

P.E.3: ¿Es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica, siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Demostrar de qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1: Analizar si la inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo, vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

O.E.2: Explicar en qué medida la inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

O.E.3: Estudiar si es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica, siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la eficacia de la Ley N° 31298 fue fundamental para evaluar su impacto en la regulación de los contratos por locación de servicios y la desnaturalización de estos contratos en la Municipalidad Provincial de Huánuco y el Juzgado de Trabajo de Huánuco. La ley busca corregir el uso indebido de contratos temporales para evitar derechos laborales, pero su efectividad en la práctica aún requiere un análisis detallado. Evaluar la implementación y los resultados de la ley, por medio del cual se permitió identificar áreas de mejora, informar ajustes necesarios a políticas y procedimientos, proteger los derechos de los trabajadores y contribuir al desarrollo de un entorno laboral más justo y equitativo, además de enriquecer el conocimiento académico en la materia.

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de la investigación sobre la Ley N° 31298 se basó en la teoría del derecho laboral, que establece que los contratos de locación de servicios deben utilizarse para tareas específicas y temporales, evitando su desnaturalización como sustitutos de contratos laborales permanentes. Desde la perspectiva del derecho laboral, es crucial que la ley garantice la protección de los derechos de los trabajadores y la correcta formalización del empleo. La teoría de la regulación económica apoya la necesidad de una regulación eficaz que equilibre los intereses de empleadores y trabajadores, previniendo abusos y asegurando un mercado laboral justo. Evaluar la eficacia de la ley permite determinar si está cumpliendo sus objetivos de forma efectiva

y proporcionando una base sólida para la protección laboral y la estabilidad en el mercado de trabajo.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de la investigación sobre la Ley N° 31298 radicó en la necesidad de evaluar cómo la ley impactaría realmente en la gestión de los contratos por locación de servicios y en la prevención de su desnaturalización. En la práctica, la desnaturalización de estos contratos puede llevar a la vulneración de derechos laborales fundamentales y generar conflictos laborales que afectan tanto a trabajadores como a empleadores. Al investigar la inaplicación de la ley, se pudo identificar las falencias en el cumplimiento de objetivos tal es el caso de formalización del empleo y la prorrogación de la norma, al detectar problemas en su implementación. Esto proporciona a los responsables de políticas y entidades reguladoras información valiosa para ajustar y fortalecer la aplicación de la ley, garantizando así una mayor equidad y justicia en el entorno laboral, reduciendo conflictos y promoviendo un entorno laboral más transparente y eficiente.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica de la investigación sobre la Ley N° 31298 se fundamentó en la necesidad de utilizar un enfoque sistemático y riguroso para evaluar la eficacia de la ley. La metodología propuesta, que incluye análisis mixto, permitió una evaluación exhaustiva y objetiva de cómo se está implementando la ley y cuáles son sus efectos reales en la práctica. Utilizando herramientas como el análisis de expedientes vistos en el Juzgado de Trabajo de Huánuco durante los años 2022-2023, la investigación proporciona evidencia empírica sólida sobre la inaplicación normativa de dicha ley por suspensión de vigencia. La duración de los contratos y la resolución de conflictos laborales. Esta metodología no solo facilita una comprensión detallada de la efectividad de la ley, sino que también asegura que los hallazgos sean fiables y válidos, lo cual es esencial para realizar recomendaciones precisas y basadas en datos para mejorar la implementación de la ley y proteger adecuadamente los derechos laborales.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una limitación de la investigación sobre la eficacia de la Ley N° 31298 fue el acceso a la información, ya que no existen muchos trabajos de investigación que aborden este tema, siendo casi desconocido en su estudio del problema.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de examinar la efectividad de la Ley N° 31298 se basa en varios elementos fundamentales, se dispone de información pertinente y disponible, en particular documentos legales relacionados con su uso, facilitando una firme fundamentación científica, conjuntamente al respaldo brindado por el Poder Judicial como institución al brindarme los expedientes para llevar a cabo el análisis documental, como el apoyo de los abogados que participaron de las encuestas, demostrando la pertinencia e importancia en el ámbito judicial y social de esta investigación, contando del mismo modo con recursos propios que garantizaron la correcta ejecución del proyecto.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Aponte y Cardona (2023). “El contrato de prestación de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades públicas” trabajo de investigación para optar el grado de especialistas en Derecho Administrativo, Universidad Libre – Colombia.

Objetivo principal: Este estudio, condiciona las formas de los contratos de servicios en entidades estatales, por medio de la primacía de la realidad.

Metodología: Se llevó a cabo mediante un análisis crítico, adecuado para un estudio teórico, lo cual facilita la comprensión de los diversos fenómenos que rodean el objeto jurídico de investigación. Este análisis se realizó a través del paradigma interpretativo, enfocándose en la relación entre los hechos sociales y el ordenamiento jurídico.

Conclusiones: El autor demostró el pacto de suministro de actividades estatales, establecido en el tercer párrafo del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, es una herramienta jurídica utilizada por la Administración para cumplir con sus objetivos y celebrado exclusivamente con individuos físicos aunque las tareas no podrían ser llevadas a cabo por el grupo de planta o se necesita un conocimiento especializado, sin que esta relación se convierta en continuo, sin que dicha conexión se transforme a perpetuidad, ha sido desnaturalizado por las entidades estatales para evitar las responsabilidades de un contrato laboral. Esto ha llevado a que este modelo de contratación se desvíe el sector público lo emplea para ocultar una conexión de trabajo auténtica, infringiendo los derechos laborales y prestacionales de los contratistas, además de su derecho a la seguridad social completa y otros derechos esenciales de los empleados en la nación. En otro punto, los diversos escenarios en los que se desnaturaliza el contrato de prestación de servicios estatal han generado consecuencias, como la validación de un contrato auténtico por un magistrado de la República. Esto no solo

favorece a quien intenta proteger y utilizar el argumento de dominio de la situación en su beneficio, impidiendo la devolución de las prestaciones que ha asumido, sino que también impacta al erario, que tiene que asumir el pago retroactivo de las prestaciones sociales, lo que podría conllevar a elevados gastos para el gobierno, finalizando en la comprensión de que el uso continuo deriva en la infracción a los principios laborales y esenciales de los consumidores ha surgido del convenio de asistencia en Colombia, dado que este acuerdo desvirtuando su uso en el sector público volviéndose una práctica común en la empleabilidad estatal, desde que el contratista asume roles de personal de planta, de forma permanente y bajo una subordinación constante.

Comentario: El estudio expuesto pone de manifiesto un problema constante en el empleamiento nacional en Colombia: la degradación del acuerdo de otorgamiento de asistencias. Aunque este sistema fue ideado como un instrumento extraordinario para cubrir demandas particulares de la gestión, su empleo inapropiado ha provocado una degradación laboral oculta bajo la apariencia de legalidad. Desde un punto de vista legal, el uso reiterado de estos contratos para tareas persistentes y bajo dependencia oculta una relación de trabajo que, al ser inapropiada por la administración, infringe derechos fundamentales como la estabilidad en el trabajo, la seguridad social y las compensaciones financieras de los contratistas. La repercusión de esta práctica no solo daña a los empleados, sino que también implica serias repercusiones para el Estado. Por una parte, se incrementan las reclamaciones ante la jurisdicción contencioso-administrativa, donde los magistrados, siguiendo el principio de preeminencia de la realidad sobre las formas, han admitido la presencia de auténticos contratos de trabajo. Esto significa que el Estado tiene la obligación de afrontar de forma automática el pago de sueldos, beneficios sociales y contribuciones a la seguridad social, lo que empeora la pérdida patrimonial y demuestra una administración ineficaz de los fondos públicos.

Riffel (2022). “¿Reincorporación o indemnización? Qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de

servicio por parte del Estado", trabajo final de grado para optar el título de abogado, Universidad Siglo 21–Argentina.

Objetivo principal: Esta investigación tuvo por objetivo general el analizar qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado.

Metodología: Para analizar y entender en profundidad la situación presentada, se empleará el método descriptivo como estrategia de investigación. Con este método, se pretende observar de manera El comportamiento de la Administración Pública en torno a las alianzas fraudulentas, así como las diversas posiciones jurisprudenciales durante los últimos 4 decenios, se detalla y sistematiza. Además, se enfocará en detallar y entender las regulaciones que rigen y resguardan al empleado; no se tiene conocimiento acerca de la población y muestra.

Conclusiones: Se concluye que, conforme a La salvaguarda jurídica del empleado (art. 14 bis de la CN) en el sector público y la efectiva intención de continuidad laboral frente al empleo injustificado y discriminación, la solución apropiada ante la desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios por parte del Estado es la reincorporación del empleado o, en caso contrario, una compensación. El empleador público tiene el derecho de no renovar el contrato laboral del trabajador público, siempre que pueda justificar una razón equitativa, como la inadecuación laboral o incumplimientos constantes en sus funciones; en caso contrario, prevalece la norma de estabilidad del empleo público y la legítima expectativa de permanencia en el trabajo. Del mismo modo, la no renovación del contrato de arrendamiento de servicios sin justificación razonable representa un despido injusto y discriminatorio que, como solución legal, conlleva la reincorporación al trabajo o una compensación, siempre que el empleado solicite sus derechos judicialmente. El autor señala que la legislación constitucional (art. 14 bis de la CN), los principios de protección del trabajador resultantes de la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato Laboral (1976), el principio de estabilidad del empleo público, así como los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, permiten entender que el contrato de locación de servicios en el ámbito estatal es una especie de fraude a la

ley laboral. Por ello, se debe considerar que el trabajador dispone de la seguridad jurídica que implica una expectativa legítima de permanencia en el trabajo, que no puede ser violada sin razón por el empleador. Por lo tanto, si el empleador estatal no renueva el contrato de alquiler de servicios del empleado, debe justificar su elección de no mantener las relaciones laborales. El empleado con expectativa de continuidad en el trabajo será considerado despedido sin justa causa, lo que supone un despido injusto y discriminatorio, circunstancia que requiere su reincorporación y/o compensación. Concluyendo que la propia LCT, con el fin de salvaguardar al empleado, establece el principio de primacía de la realidad, de acuerdo con el cual será invalidado todo contrato que false o falsee la ley laboral, confundiendo normas contractuales no laborales. En ese escenario, la relación se regirá por esta ley (art. 14). La legislación proporciona un medio en beneficio del empleado para anular cualquier contrato que intente ocultar una relación de dependencia, acogiendo al trabajador bajo la protección de la ley. Por lo tanto, en caso de que el contrato de arrendamiento de servicios se rompa en violación al ordenamiento legal, la normativa otorga al empleado el derecho a exigir una compensación.

Comentario: El autor aborda un tema crítico en la protección de los derechos laborales en el ámbito público, destacando la relevancia de la normativa constitucional y la jurisprudencia para garantizar la estabilidad laboral. Conforme al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la Ley Nº 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, se establece una clara protección al trabajador frente a despidos arbitrarios y discriminatorios, esta protección se traduce en la reincorporación del trabajador o, en su defecto, en una indemnización adecuada. Es esencial reconocer que el empleador estatal tiene el derecho de no renovar un contrato de trabajo, pero solo si puede demostrar una causa justa, como la falta de idoneidad o incumplimientos reiterados; de lo contrario, prevalece la estabilidad del empleo público y la legítima expectativa de permanencia laboral. La no renovación sin justa causa constituye un despido arbitrario y discriminatorio, lo cual requiere un remedio legal en forma de reincorporación o indemnización, siempre que el trabajador haga valer

sus derechos judicialmente. La conclusión del autor subraya que el contrato de locación de servicios en el ámbito estatal, cuando desnaturalizado, se convierte en una forma de fraude a la ley laboral. Esto se debe a que oculta una relación de subordinación que debería ser protegida por la normativa laboral. La Ley de Contrato de Trabajo establece el principio de primacía de la realidad, invalidando cualquier contrato que simule o fraude la ley laboral. Este principio es fundamental para asegurar que los trabajadores no sean privados de sus derechos mediante la utilización de figuras contractuales engañosas. Es crucial que la administración pública cumpla con sus obligaciones legales y justifique adecuadamente cualquier decisión de no renovación de contratos. De lo contrario, se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral y fomentando prácticas de contratación injustas y discriminatorias; la normativa vigente ofrece los recursos necesarios para que los trabajadores puedan invalidar contratos fraudulentos y reclamar una indemnización justa, protegiendo así sus derechos y asegurando una relación laboral equitativa, es de importancia la sugerencia de una correcta aplicación de la normativa laboral para proteger a los trabajadores del sector público y prevenir abusos por parte de la administración. La jurisprudencia y los principios doctrinales deben ser observados rigurosamente para garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, evitando que los contratos de locación de servicios sean utilizados de manera indebida para eludir responsabilidades laborales.

Grisales (2023). “Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del Estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020”, trabajo de grado para optar el título de abogado, Universidad de la Costa– Colombia.

Objetivo principal: Esta investigación tuvo por objetivo general el de establecer el contrato administrativo de prestación de servicios del Estado colombiano a los individuos se desnaturaliza en contraposición al principio de predominio de la realidad sobre las formas durante los años 2015-2020.

Metodología: Para este estudio se definió un alcance descriptivo, utilizando un método mixto que integró datos cuantitativos y cualitativos. Esta combinación proporcionó la información necesaria para abordar el tema y la problemática del estudio, garantizando la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos previamente. Los métodos de investigación mixtos combinan técnicas cuantitativas y cualitativas, recolectando ambos tipos de datos para responder a la pregunta o hipótesis de investigación.

Conclusiones: El autor concluye que el contrato de prestación de servicios es una figura jurídica que permite a las entidades estatales contratar trabajadores para desempeñar funciones de apoyo y enfrentar los desafíos que impone el enfoque de nueva gestión pública (NGP). Sin embargo, con el tiempo y la implementación de prácticas actuales, este contrato ha perdido su propósito administrativo original, como una característica clave la autonomía del contratista para realizar el objeto contractual se refleja en el contrato de prestación de servicios, lo que significa que no está sujeto a la gestión ejecutiva. Cualquier contrato que implique subordinación representa una verdadera relación laboral, con las consecuencias legales correspondientes para el Estado. En otro punto, el autor refiere el abuso del contrato de prestación de servicios se manifiesta en las denominadas nóminas paralelas, maniobras del Estado para ahorrar en obligaciones prestacionales. Las altas cortes han emitido sentencias para proteger los derechos de los contratistas frente a estas prácticas. En Colombia, el régimen disciplinario regula esta cuestión, considerando el ataque de las regulaciones relacionadas con la contratación estatal, la función pública y el régimen de trabajo de los funcionarios públicos constituye una infracción grave. Aunque la contratación pública debería servir para cumplir los fines del Estado, su uso indiscriminado ha llevado a la creación de nóminas paralelas y a la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores, existiendo una percepción de que el Estado disfraza contratos laborales bajo esta figura contractual, vulnerando los derechos de los trabajadores. Esto ha llevado a las altas cortes a emitir diversas sentencias para proteger el erario público ante las demandas de trabajadores contratados bajo esta

modalidad para cumplir funciones propias de las entidades estatales. Es tal que la Constitución de 1991 tenía como objetivo facilitar la gestión del talento humano en el sector público, pero en la práctica, los empleados del Estado han sido desplazados por trabajadores vinculados mediante contratos de prestación de servicios, que legalmente deberían ser utilizados solo de manera excepcional para cumplir con los fines del Estado. Como punto final, el autor señala que el uso del contrato de prestación de servicios ha fomentado el clientelismo y la corrupción dentro de las entidades públicas, resultando en ineficiencia, proliferación de nóminas paralelas, desplazamiento de funciones exclusivas de empleados públicos, un alto número de demandas al Estado por la configuración de contratos de realidad, fracaso en la instauración del sistema de carrera administrativa y constante incumplimiento de las normas establecidas por la Constitución de 1991; esto se agrava por la ineficacia de los organismos de control para investigar y sancionar las relaciones laborales disfrazadas bajo esta figura contractual.

Comentario: Aunque esta figura jurídica fue diseñada para permitir a las entidades estatales contratar trabajadores de manera flexible y enfrentar los desafíos de la nueva gestión pública (NGP), su implementación ha derivado en la desnaturalización de su propósito original, la autonomía del contratista, una característica esencial de este contrato se ha visto comprometida, convirtiendo relaciones contractuales en verdaderas relaciones laborales con las consecuentes obligaciones legales para el Estado. El investigador destaca acertadamente cómo el abuso de estos contratos se manifiesta en la creación de nóminas paralelas, una práctica destinada a ahorrar en obligaciones prestacionales, pero que, en realidad, socava los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores. Las altas cortes han intervenido, emitiendo sentencias para proteger a los contratistas y señalar las graves faltas disciplinarias asociadas al incumplimiento de la normativa de contratación estatal. La percepción de que el Estado utiliza estos contratos para disfrazar relaciones laborales legítimas refleja una problemática estructural que necesita atención urgente; la Constitución de 1991 y la normativa laboral buscan proteger a los trabajadores, pero

en la práctica, los empleados estatales han sido desplazados por contratistas, contraviniendo el objetivo constitucional de gestionar eficientemente el talento humano en el sector público, concluyendo que esta situación ha fomentado el clientelismo y la corrupción, resultando en ineficiencia administrativa, proliferación de nóminas paralelas y un alto número de demandas al Estado. Además, destaca el fracaso en la instauración del sistema de carrera administrativa y la constante desaplicación de las normas constitucionales, agravado por la ineficacia de los organismos de control; en mi opinión, el análisis del autor subraya la necesidad de una reforma integral en la gestión de contratos de prestación de servicios dentro del sector público. Es imperativo fortalecer los mecanismos de control y garantizar que los contratos se utilicen de manera excepcional y justificada, respetando los derechos laborales y evitando prácticas fraudulentas que vulneren la estabilidad del empleo público y la eficiencia administrativa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Arteaga (2021). “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial de Callao”, tesis para optar el título de abogado, Universidad Ricardo Palma.

Objetivo principal: El objetivo de esta tesis fue el de analizar y valorar la irregular gestión en la implementación de los contratos de arrendamiento de servicios por la Municipalidad Provincial del Callao.

Metodología: No se referencia el enfoque, alcance, diseño, población ni muestra.

Conclusiones: Refiere que el municipio incurrió en una práctica incorrecta al contratar locadores de servicios para realizar tareas propias de un obrero, empleando contratos inapropiados para las labores desempeñadas. Esto tiene como objetivo eludir el reconocimiento de la relación entre el trabajador y empleador, sin haber cumplido con la normativa, sobre locadores que ejercen funciones de obrero, deben estar bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Del mismo modo, en otro punto, además, la municipalidad ha

distorsionado los contratos de locación de servicios, ya que esta modalidad no debe implicar subordinación. Los contratos de locación de servicios están destinados únicamente a la prestación de servicios y la correspondiente retribución, pero la municipalidad impone requisitos como el registro de asistencia, el uso de uniforme y directrices específicas sobre la realización del trabajo. Esto contraviene el principio de no subordinación, resultando en una doble transgresión: i) la naturaleza de los contratos no corresponde a labores de obrero; y ii) no se ajustan a las características de locación, sino a las del régimen del Decreto Legislativo N° 728. Para finalizar, el autor ha observado que la estrategia de la Municipalidad a largo plazo será más perjudicial que beneficiosa, ya que al intentar ahorrar o posponer el pago de beneficios sociales y no reconocer el vínculo laboral con los obreros, se inician procesos judiciales. Las sentencias suelen ser desfavorables para la municipalidad, lo que genera un perjuicio económico considerable al ordenar el pago de los beneficios sociales y el reconocimiento de los trabajadores como empleados a plazo indeterminado. Esto resulta en una acumulación desproporcionada de trabajadores obreros que obtienen sentencias favorables, creando una carga financiera significativa para la municipalidad.

Comentario: Refiriéndonos a las prácticas de la Municipalidad Provincial del Callao, revela una situación crítica de abuso y mal manejo contractual en la administración pública. La municipalidad, al contratar locadores de servicios para funciones propias de obreros mediante contratos inapropiados, está eludiendo intencionalmente el reconocimiento del vínculo laboral, lo que le permite evitar el pago de los beneficios sociales que, por ley, corresponderían a los trabajadores. Esta estrategia no solo contraviene el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo N° 728, sino que también demuestra una clara falta de respeto por las normativas laborales, la utilización incorrecta de los contratos de locación de servicios, que deben caracterizarse por la ausencia de subordinación, se está llevando a cabo de forma que contraviene este principio esencial; al imponer condiciones como el registro de asistencia y el uso de uniforme, la Municipalidad está

efectivamente creando una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato de locación de servicios, lo que se traduce en una doble transgresión: primero, al utilizar una modalidad contractual inapropiada para labores de obrero, y segundo, al incumplir las características propias de este tipo de contrato, desde una perspectiva jurídica, esta conducta no solo es perjudicial para los derechos de los trabajadores, sino que también resulta contraproducente para la misma administración. La estrategia de evitar el pago de beneficios sociales y el reconocimiento del vínculo laboral ha llevado a una acumulación de litigios desfavorables para la Municipalidad. Las sentencias judiciales que ordenan el pago de beneficios sociales y el reconocimiento de los trabajadores como empleados a plazo indeterminado crean una carga económica significativa. Este enfoque revela una visión a corto plazo y un manejo ineficaz de los recursos, que, a la larga, resulta en mayores costos y problemas legales para la entidad pública, desde mi punto de vista, la Municipalidad Provincial del Callao debería revisar y corregir su política de contratación para alinear sus prácticas con la normativa laboral vigente. Esto no solo protegería los derechos de los trabajadores y evitaría problemas legales, sino que también contribuiría a una gestión más eficiente y transparente de los recursos públicos. La inversión en prácticas laborales justas y el cumplimiento normativo representan una estrategia más sostenible a largo plazo que la actual táctica de evasión de responsabilidades.

Montalvo (2022). “La Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados por locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Túcume”, tesis para optar el título de abogado, Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Objetivo principal: Este estudio tuvo por objetivo identificar las consecuencias que tiene la implementación de la Ley N° 31298 en relación con los derechos laborales obtenidos por los empleados contratados por prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Túcume.

Metodología: No referencia el enfoque, alcance, diseño, población ni muestra.

Conclusiones: El autor llegó a la conclusión de que la implementación La Ley 31298 no garantiza el reconocimiento total de los derechos laborales de los empleados empleados bajo contratos de arrendamiento de servicios, dado que no asegura su acceso a periodos sometidos a licitaciones públicas, lo que repercute en su estabilidad en el trabajo. Esto se evidencia en la Municipalidad Distrital de Túcume, que ha utilizado estos contratos para ocultar una verdadera relación laboral. La solución a esta problemática ha sido la implementación del principio de primacía de la realidad, que posibilita confirmar la relación laboral del empleador que ha brindado servicios de forma subordinada y constante en organismos estatales. En otro punto, asegura que el análisis doctrinario sobre los derechos laborales de los trabajadores bajo locación de servicios indica que las entidades públicas han utilizado esta modalidad para enmascarar la relación laboral real bajo la apariencia de un contrato civil, desnaturalizando así el contrato. La primacía de la realidad se presenta como una base doctrinaria fundamental para proteger los beneficios laborales adquiridos durante el tiempo de servicio. Esta situación ha surgido en parte por la falta de supervisión oportuna por parte del Ministerio de Trabajo, que debería implementar mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de las normas laborales. Para finalizar, a pesar de que la Ley N° 31298 reconoce la naturaleza laboral de los locadores permanentes y subordinados, esta no es una garantía absoluta, ya que la obligación de participar en concursos públicos puede permitir a otros ciudadanos acceder a estas posiciones. Esto da al empleador la facultad de anular el vínculo laboral y, por ende, de no reconocer los derechos laborales adquiridos con el tiempo. En consecuencia, los derechos laborales se ven perjudicados cuando el empleador implementa acciones que restringen de forma excesiva el ejercicio de los derechos básicos. de los trabajadores en comparación con otros empleados.

Comentario: El análisis presentado revela una situación crítica en la implementación de la Ley 31298, que, lejos de asegurar el reconocimiento completo de los derechos laborales para los trabajadores contratados bajo locación de servicios, parece haber

exacerbado la vulnerabilidad de estos empleados; la ley no garantiza que estos trabajadores accedan a plazas sometidas a concurso público, lo cual es crucial para su estabilidad laboral. En la práctica, como se observa en la Municipalidad Distrital de Túcume, se han utilizado estos contratos para ocultar una verdadera relación laboral, evadiendo así el reconocimiento y los derechos asociados a una relación laboral genuina, la aplicación del principio de primacía de la realidad, se ha utilizado para validar el vínculo laboral de los locadores que han prestado servicios de manera subordinada y continua, resulta ser una herramienta esencial para salvaguardar los derechos laborales de estos trabajadores. No obstante, la persistencia de una modalidad de contrato que desnaturaliza el verdadero vínculo laboral, al ser presentada bajo la apariencia de un contrato civil, continúa generando incertidumbre y explotación. Esto sugiere que el sistema de contratación pública aún permite y, en algunos casos, fomenta prácticas que ocultan la verdadera naturaleza de la relación laboral, en detrimento de los derechos de los trabajadores, el análisis doctrinario que se cita subraya la tendencia de las entidades públicas a enmascarar relaciones laborales genuinas bajo contratos de locación de servicios, desnaturalizando así el propósito original de estos contratos y vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. La falta de supervisión adecuada por parte del Ministerio de Trabajo, que debería implementar mecanismos de control más efectivos, agrava esta problemática. La ausencia de una supervisión adecuada permite que los empleadores sigan adoptando prácticas que limitan desproporcionadamente los derechos fundamentales de los trabajadores, aunque la Ley N° 31298 reconoce la naturaleza laboral de los locadores permanentes y subordinados, la posibilidad de que estos trabajadores deban participar en concursos públicos introduce una inseguridad adicional. Esta situación permite al empleador la facultad de anular el vínculo laboral y evitar el reconocimiento de los derechos adquiridos con el tiempo, lo que resulta en una desprotección significativa de los derechos laborales, la implementación de la Ley 31298 ha sido insuficiente para asegurar una protección efectiva de los derechos laborales en el contexto de la locación de servicios. Las

prácticas actuales y la falta de supervisión adecuada reflejan una necesidad urgente de reformas que garanticen la protección y estabilidad laboral de estos trabajadores, alineando mejor la normativa con las realidades del entorno laboral.

Daza (2023). “Incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián”, tesis para optar el título de abogado, Universidad Andina del Cusco.

Objetivo principal: Esta investigación tuvo por objetivo detallar el procedimiento de la infracción de la Ley N° 31298, que impide a las instituciones públicas emplear personal a través de la contratación de servicios para tareas de carácter subordinado en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

Metodología: Utilizó una metodología legal descriptiva, básica, no experimental, explicativa y aplicada para la investigación. Los instrumentos para la recopilación de datos se emplearán como fundamento para futuros estudios de naturaleza parecida; no se referencia la población y muestra.

Conclusiones: El autor, basándose en los resultados de la investigación, concluye que el incumplimiento de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián se manifiesta cuando se emplean contratos de locación de servicios para actividades subordinadas. Este incumplimiento ocurre al usar estos contratos para encubrir una relación laboral real, ya que los locadores trabajan dentro de las instalaciones de la municipalidad, con registros de entrada y salida controlados por la entidad empleadora. Además, estos locadores están sujetos a las órdenes y sanciones del superior jerárquico y reciben una remuneración mensual reflejada en boletas de pago, lo que evidencia una subordinación que desnaturaliza el contrato de locación de servicios en un contrato laboral, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia peruana, en otro punto, las causas del incumplimiento de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián incluyen: Desconocimiento de la ley por parte del alcalde y los funcionarios,

desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, designación de funcionarios sin el perfil adecuado, prevaleciendo relaciones político-partidarias, aprovechamiento político de las deficiencias institucionales para beneficiar a trabajadores leales al proyecto político-partidario. Para finalizar, el autor especifica que las consecuencias de este incumplimiento son: Persistencia en la aplicación incorrecta de contratos de locación de servicios, inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

Comentario: Nos muestran una situación preocupante y reflejo de prácticas administrativas deficientes en la Municipalidad Distrital de San Sebastián. La conclusión de que el incumplimiento de la Ley N° 31298 ocurre cuando se utilizan contratos de locación de servicios para actividades subordinadas es un hallazgo clave. Esto no solo infringe la normativa, sino que también engaña sobre la verdadera naturaleza de la relación laboral. Al emplear contratos de locación de servicios para funciones que implican subordinación y control jerárquico, se está ocultando una relación laboral auténtica, lo que contradice el principio de la primacía de la realidad. Este principio, ampliamente aceptado en la doctrina y la jurisprudencia peruana, establece que la verdadera naturaleza de una relación laboral no debe verse ocultada por la apariencia de un contrato civil, las causas identificadas para este incumplimiento, como el desconocimiento de la ley por parte de los funcionarios, la falta de conocimiento de los derechos laborales y la designación de funcionarios por razones político-partidarias, reflejan un problema más amplio de falta de capacitación y de un sistema de control interno deficiente. Estos factores no solo demuestran una falta de compromiso con la legalidad, sino también una utilización indebida de la normativa para fines políticos, lo cual es inaceptable en el ámbito de la administración pública, las consecuencias, tales como la persistencia en la aplicación incorrecta de estos contratos y el inicio de procesos judiciales, son indicativos de un deterioro en la gestión laboral y administrativa. La persistencia en prácticas ilegales y la acumulación de procesos judiciales generan un daño económico y reputacional significativo para la municipalidad. Además, estos problemas subrayan

la necesidad urgente de reformas en la administración pública, así como una revisión y reforzamiento de los mecanismos de supervisión y control. En mi parecer, el uso incorrecto de contratos de locación de servicios para funciones subordinadas no solo desnaturaliza el contrato y vulnera los derechos laborales, sino que también refleja una mala gestión y una falta de respeto hacia las normativas laborales. La municipalidad debe adoptar medidas correctivas, como la capacitación adecuada de los funcionarios y la implementación de controles más rigurosos, para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y evitar futuras litigaciones.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Chaparín (2022). “El régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019”, tesis para optar el título de abogado, Universidad de Huánuco.

Objetivo principal: Esta investigación tuvo por objetivo identificar si el método de empleos utilizado infringe los derechos de los empleados en el Distrito Municipal de Pillco Marca.

Metodología: En este estudio, se empleó un enfoque teórico o básico, con una orientación cuantitativa, a un nivel descriptivo y explicativo. Adicionalmente, se utilizó un diseño de correlación. Como la población era reducida, se extrajo el 100.0% de ella, lo que correspondió a 25 obreros de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Los resultados obtenidos permitieron comprobar las hipótesis planteadas.

Conclusiones: El autor basándose en los resultados, Se estableció que el sistema de empleamiento utilizado afecta considerablemente los derechos laborales de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, dado que se empleaban las formas de CAS y Locación de Servicios, a pesar de que las labores desempeñadas eran trabajos subordinados, remunerados y con horarios establecidos. Al finalizar la tesis, se identificaron como motivos más comunes de la contratación de empleados bajo el actual sistema municipal, lo que ocasionaba la infracción de sus derechos laborales, la ignorancia de las reglas laborales y del tipo de contrato por parte de los empleados. Al concluir la

investigación, se determinó que los derechos más vulnerados con este régimen de contratación eran principalmente el acceso a seguros de trabajo y las 14 remuneraciones anuales.

Comentario: En el distrito municipal de Pillco Marca. La normativa laboral peruana establece que el uso de formas contractuales como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la Locación de Servicios, que son figuras no laborales, para cubrir actividades que en esencia tienen una relación laboral subordinada, viola los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta práctica es un claro signo de la desnaturalización de los contratos, lo que afecta derechos laborales y constitucionales esenciales como la estabilidad laboral, la protección social y el acceso a beneficios laborales como seguros de trabajo y gratificaciones. La falta de conocimiento de los empleados sobre las regulaciones laborales y el contenido de los contratos de trabajo empeora la situación, ya que disminuye su capacidad para defender sus derechos ante tribunales o entidades administrativas.

Ríos (2024). “Contrato de jefe de prácticas por servicios no personales y la vulneración de los derechos laborales en la Unheval Huánuco, 2023”, tesis para optar el título de abogado, Universidad de Huánuco.

Objetivo principal: Esta investigación tuvo por objetivo identificar la conexión entre el acuerdo de los líderes de aplicación por atención no personales y la infracción de derechos laborales en la UNHEVAL de Huánuco, 2023.

Metodología: En este estudio, se utilizó un enfoque conceptual o fundamental, con una orientación cuantitativa, a nivel de descripción y explicación. Adicionalmente, se utilizó un diseño de correlación. Como la población era reducida, se extrajo el 100.0% de ella, esto representó a 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Los resultados logrados facilitaron la comprobación de las hipótesis propuestas.

Conclusiones: El autor, basándose en los resultados, mérito a la investigación realizada, se determinó que la Universidad Nacional

Hermilio Valdizán debía contratar profesionales como líderes de práctica bajo otra forma de pacto, que no infringiera sus derechos de trabajo y les brindara todas las ventajas pertinentes. Se concluyó que las altas autoridades de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco debían modificar las normas de contratación y eliminar la modalidad de servicios no personalizados, ya que atentaba contra los derechos laborales. Esto permitiría contratar profesionales de calidad, que se desempeñaran de la mejor manera, garantizando su bienestar a través de un contrato adecuado que les brindara los beneficios laborales, se estableció que los directores de las Escuelas Profesionales de Odontología debían proponer mejoras salariales para quienes fueran contratados como jefes de Práctica, dado que el investigador, al desempeñar dicha función, se veía afectado en sus derechos. Esta situación se agravaba debido a los bajos salarios y los retrasos en los pagos, así como la falta de gratificaciones y bonos, lo que impedía dedicarse plenamente a sus funciones. Por lo tanto, se recomendó mejorar los salarios para asegurar que los profesionales contratados pudieran desempeñar sus labores de manera eficiente junto a los docentes.

Comentario: Desde el punto de vista del derecho laboral, la utilización de contratos de servicios no personalizados para profesionales que desempeñan funciones académicas permanentes, como los Jefes de Práctica, viola derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en las leyes laborales peruanas; los Jefes de Práctica realizan funciones que implican subordinación, horarios preestablecidos y una vinculación permanente con la institución, mientras que los contratos de servicios no personales están diseñados para relaciones independientes, sin subordinación ni dependencia. El resultado de esta discrepancia es la degradación del contrato y la violación evidente del principio fundamental del derecho laboral en Perú, que es la primacía de la realidad. De acuerdo con este principio, independientemente del tipo de contrato que se utilice, la relación laboral debe tratarse como tal si la realidad de la relación muestra características de dependencia y subordinación. Sin embargo, la falta de

pago y la demora en el pago de los salarios son infracciones de derechos laborales fundamentales, como el derecho a una remuneración justa y oportuna, protegido por la Constitución peruana (artículo 24) y el Código del Trabajo. Los problemas salariales no solo afectan económicamente a los trabajadores, sino que también les impiden dedicarse de manera efectiva a sus funciones, lo que tiene un impacto directo en la calidad del servicio educativo que la universidad debe brindar.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298

El objetivo de esta ley, según la visión de los legisladores, es proteger los derechos laborales.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Según Carrillo (citado en Montalvo, 2022), en la Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 0025-2007-PI, se menciona que la estabilidad laboral se compromete cuando los trabajadores no cuentan con un contrato laboral que les brinde protección especial, dejándolos expuestos a posibles despidos si no cumplen dentro del rango necesario en el proceso de licitación pública. La regulación define una secuencia de regulaciones que puede obstaculizar su adaptación y seguridad en el trabajo. Esto significa que predomina la contratación indefinida por encima de la temporalidad (estabilidad laboral de entrada) como la prohibición de despido arbitrario o injustificado (estabilidad laboral de salida).

Según la normativa vigente, es esencial que los contratos civiles con empleados y funcionarios gubernamentales conserven sus características originales para evitar la formación de relaciones laborales con las entidades estatales. De no cumplir con esta regla, se estaría incurriendo en una grave infracción sujeta a sanciones administrativas, ya que se estaría violando el marco legal administrativo y actuando en contra del interés público. La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31298 otorga un año para que las entidades adecuen a los locadores que realizan

labores permanentes al régimen laboral correspondiente, mediante un concurso público de méritos (Montalvo, 2023).

CAPACIDAD REGULATORIA

Esta ley carece de una normativa firme; es muy ambigua, ya que no regula la duración contractual en casos de urgencia, que puede ser un máximo de seis meses, contraviniendo a mi parecer el artículo 1768 del Código Civil, ya que el tiempo máximo depende del tipo de prestación, lo cual no es algo acertado para esta ley y los derechos laborales de los empleados.

La aplicación de la Ley N. 31298 en relación con los derechos de los trabajadores contratados para prestar servicios en entidades públicas infringe los principios esenciales del derecho laboral, como la preservación, la supremacía de la realidad, la equidad de trato y la no discriminación. Esto se debe a la incertidumbre sobre si el Estado garantizará efectivamente los intereses de los trabajadores, la parte más vulnerable. Aunque los empleados cumplan con los requisitos, el empleador puede negarle el acceso a un puesto con estabilidad laboral, lo que impide el reconocimiento de los derechos adquiridos a lo largo del tiempo, demostrando que en la práctica tienen una relación laboral con la entidad. La Ley no establece condiciones claras para proteger los derechos de los locadores que no logran acceder a la plaza convocada, dejando a los trabajadores expuestos a la posibilidad de que el empleador termine unilateralmente la relación contractual, alegando que, al haber trabajado bajo un contrato civil, no tienen vínculo laboral con la institución. Esta situación vulnera la posición del trabajador y no asegura su permanencia en el puesto, a pesar de haber trabajado ininterrumpidamente por más de un año, ya que la Constitución de 1993 no menciona explícitamente la estabilidad laboral, pero sí protege contra el despido injustificado. La regulación es paradójica porque, indirectamente, otorga al empleador la facultad de despedir justificadamente, utilizando diversos pretextos como bajo

rendimiento o conducta inapropiada, para evadir el deber de proporcionar confiabilidad en el trabajo y los favores pertinentes (Montalvo, 2023).

Al referirnos a la adecuación, se subraya que, aunque se deben seguir directrices específicas para evaluar a los solicitantes de acuerdo con sus méritos sin discriminación, esta práctica puede verse limitada si se reservan plazas para un grupo específico sin justificación objetiva, lo que podría infringir el acuerdo de los ciudadanos a ejercer la posición pública bajo escenarios equitativos (Congreso de República, 2020).

COHERENCIA JURÍDICA

La Ley 31298, publicada el 21 de julio de 2021, ha sido señalada como una norma más orientada a ganar aplausos y reconocimiento público que a ofrecer una solución real a los problemas de la administración pública. Esta crítica se basa en que la ley impide a las instituciones públicas el contrato de prestadores de servicios sin considerar la relevancia y demanda de estos contratos, tanto en términos de eficiencia operativa como económicos. Por su propia esencia, los contratos de arrendamiento de servicios no producen los mismos costos vinculados a las prestaciones laborales que sí son propios de los regímenes laborales como el Decreto Legislativo 728, el Decreto Legislativo 276 o el régimen especial del CAS (que está en proceso de extinción). Esto les otorga una mayor flexibilidad a las entidades públicas; la crítica se intensifica al preguntar si la normativa ha excedido el criterio de la evaluación costo-beneficio requerido por la Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa y su reglamento ratificado por D.S. 008-2006-JUS. Según el artículo 1 y el artículo 3 del D.S. 008-2006-JUS, todo proyecto de ley debe incluir un análisis costo-beneficio antes de ser aprobado. Este requisito es crucial para asegurar que las nuevas leyes no solo sean efectivas en su propósito, sino también

sostenibles y justificables desde una perspectiva económica. La pregunta legítima que surge es si la Ley 31298 ha pasado por este riguroso proceso de evaluación. La falta de un análisis detallado podría indicar que la norma fue aprobada sin considerar adecuadamente las implicaciones económicas y operativas para las entidades públicas. En un contexto donde la eficiencia y la capacidad de contratación son esenciales para la prestación de servicios públicos, imponer restricciones sin un análisis sólido puede llevar a efectos adversos no previstos, como la ralentización de procesos administrativos y un incremento en los costos operativos a largo plazo, por lo tanto, mientras la Ley 31298 podría haberse planteado con la intención de proteger los derechos laborales, su implementación sin un análisis profundo de costo-beneficio podría resultar contraproducente, afectando negativamente la eficiencia de la administración pública y la prestación de servicios a la ciudadanía (Chang y Calderón, 2021).

2.2.2. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La Ley N° 31298 tiene como objetivo evitar la modificación de los acuerdos de trabajo y salvaguardar los derechos de los locadores, sin embargo, no proporciona una solución integral a las dificultades en la gestión pública. A pesar de que trata circunstancias futuras, no soluciona el problema de los empleados que ya se encontraban bajo contratos de arrendamiento de servicios previo a la implementación de la ley, dejando insuficiente la salvaguarda de sus acuerdos laborales (Montalvo, 2023).

CONDICIONES LABORALES

La falta de un contrato laboral formal deja a los trabajadores sin la protección necesaria, exponiéndolos a la inestabilidad y a la posibilidad de despido si no superan el concurso público requerido. Según Carrillo, en la Sentencia del EXP. N.º 0025-2007-PI del Tribunal Constitucional, se distingue entre la estabilidad laboral de entrada, que prioriza la contratación indefinida, y la estabilidad

laboral de salida, que prohíbe el despido arbitrario o injustificado (Montalvo, 2022).

El contrato de locación de servicios se caracteriza por la obligación de prestar servicios por un período definido y para una tarea específica, a cambio de una compensación económica, lo cual le confiere un carácter oneroso. Estos acuerdos se rigen por el artículo 1764 del Código Civil, que dicta que el arrendatario se obliga a brindar servicios al inquilino sin estar subordinado a este, en reemplazo de un salario. En este acuerdo, el comitente es la persona que solicita y remunera el servicio, mientras que el locador es quien ofrece los servicios solicitados (Chocano, 2022).

El contrato de locación de servicios tiene naturaleza civil, no naturaleza laboral; tal es así que nuestro Código Civil lo regula en el artículo 1764, definiendo esta figura, que se entiende por locación de servicios que el locador se obliga, aunque sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por un tiempo, puede ser también para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; tal es el punto de este último término que lo diferencia del contrato laboral, ya que no se habla de una remuneración y la inexistencia de subordinación al comitente, garantizando su independencia.

Tal sea el caso de un abogado o contador, que no se encuentra subordinado a las órdenes de quién lo contrata, sino que actúa por su cuenta y careciendo de un horario fijo; del mismo modo, en el artículo 1766 refiere que la prestación debe ser personal; no obstante, se vale de su propia dirección y responsabilidad, con el apoyo de auxiliares. No contraviniendo la naturaleza contractual; del mismo modo si señalamos el plazo del contrato en conformidad con el art. 1768, teniendo un plazo máximo de seis años si es profesional y de tres años si se trata de otra clase de servicios (Ramírez, 2021).

La locación de servicios es un contrato que, según algunos especialistas, se usa incorrectamente por algunas empresas para encubrir relaciones laborales. Este uso indebido busca evitar los costos adicionales asociados con los beneficios sociales (Reyes, 2023).

Un contrato de naturaleza civil puede perder su carácter original y convertirse en una relación laboral cuando se evidencian signos de subordinación y prestación personal de servicios, lo cual sugiere una relación laboral encubierta. La jurisprudencia ha identificado diversos indicios de laboralidad que indican esta desnaturalización.

Entre estos signos se incluyen la asignación de un correo electrónico corporativo al locador, la entrega de tarjetas de presentación de la empresa al locador, la emisión de cartas de presentación o constancias por parte de la empresa, la inclusión del locador en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Gálvez Monteagudo Abogados, 2024).

Del mismo modo, la emisión de memorándums con órdenes o llamadas de atención, la participación del locador en capacitaciones organizacionales y la imposición de políticas internas obligatorias para el locador, entre otros elementos similares, pueden respaldar la existencia de una relación laboral (Gálvez Monteagudo Abogados, 2024).

Los contratos de locación de servicios deben tener un plazo definido y razonable que se ajuste al servicio prestado, ya que un plazo indefinido o desproporcionado podría ser interpretado por las autoridades laborales como una indicación de que los servicios del locador son permanentes y similares a los de un trabajador, es decir no proporcionar herramientas de profesionales autónomos, deberían proporcionar sus propios equipos. trabajo, como celulares o laptops, a los locadores, ya que, como

Sugiriendo que los locadores tengan flexibilidad en cuanto al horario de prestación de sus servicios, en contraste con los trabajadores subordinados que suelen tener horarios fijos, aunque la coordinación es aceptable, no debe haber una relación de subordinación, lo cual debe reflejarse en la comunicación y prácticas entre las partes (Philppi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría,2023).

En la modalidad de contratación por locación de servicios, el locador debe prestar sus servicios de manera completamente independiente, sin estar sujeto a horarios fijos ni a un tiempo determinado, los servicios ofrecidos no deben estar relacionados con las actividades principales de la empresa, ya que esta modalidad se utiliza para tareas que no son fundamentales para el negocio y que solo se requieren temporalmente.

Si el locador realiza funciones permanentes o si su puesto está integrado en el organigrama de la empresa, esto indica que los servicios prestados no se ajustan a lo estipulado en el contrato. En tales casos, se aplica el principio de primacía de la realidad para evidenciar la desnaturalización del contrato (Quispe,2021).

PRESTACIÓN PERSONAL

En situaciones donde la prestación del servicio depende de las características y experiencia del prestador, el contrato de servicio implica una obligación personal. Esto significa que el responsable no puede modificar la prestación del servicio sin el consentimiento del operador, quienes también deben considerar el impacto sobre los beneficios sociales, según lo señalado por expertos en la materia (Farfán, 2018).

El contrato de locación de servicios se caracteriza por permitir una contratación basada en la autonomía e independencia entre las partes involucradas, sin requerir que el locador esté subordinado al comitente. Esto implica que el locador no está obligado a asistir al lugar del comitente ni a

cumplir con un horario o jornada específica para la prestación de los servicios (Vilchez, 2016).

En la modalidad de contratación de locación de servicios, se identifican tres elementos clave: la retribución económica, la autonomía y la prestación personal de servicios. Además, se establece que estos contratos no deben utilizarse para actividades principales de la empresa, independientemente del tiempo de ejecución, sino que deben reservarse para actividades complementarias (Quispe, 2021).

SUBORDINACIÓN DIRECTA

El contrato de locación de servicios establece que el locador debe prestar sus servicios sin estar subordinado al empleador, manteniendo así una relación de independencia. A cambio de una compensación económica, este tipo de contrato exime al empleador de responsabilidades tributarias y no genera derechos a beneficios como vacaciones o gratificaciones (Aguilar,2014).

La degradación de los vínculos de arrendamiento de servicios se produce cuando se manifiesta una relación de trabajo entre el empleado y el arrendatario, en particular si se manifiestan los tres componentes característicos de un pacto laboral, como la obediencia (Aguilar,2014).

Según Ponce (como se citó en Actualidad Empresarial, 2023), un uso inapropiado del contrato de locación de servicios se evidencia cuando existe subordinación, como en el caso de un trabajador encargado de la limpieza que debe cumplir con un horario fijo o ajustado a las horas de atención del público. Esto pone en cuestión su autonomía y revela lo que se conoce como la "primacía de la realidad", que prioriza los hechos sobre la formalidad documental.

Es decir, si un locador alega que se le está utilizando de manera irregular y realiza funciones típicas de un trabajador, prevalece la presunción de una relación laboral.

La doctrina sostiene, si existe una divergencia entre lo que se especifica en los documentos y la realidad, debe prevalecer la realidad de los sucesos. Este criterio posibilita que se admita una verdadera existencia jurídica. (Goyes et al., 2012).

Se ha señalado que el objetivo principal es cumplir con el deber constitucional del Estado de priorizar el derecho al trabajo, protegiendo los derechos de los trabajadores, especialmente cuando se han transgredido por empleadores que utilizan contratos irregulares que simulan una relación no laboral. El cumplimiento de este deber implica una verificación exhaustiva de pruebas para identificar la presencia de elementos como la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración, que indican una relación laboral.

A pesar de que normativamente es suficiente con demostrar La entrega íntima del servicio para simular una relación de trabajo, la validación de estos factores posibilita la aplicación del principio de primacía de la realidad, garantizando la identificación de una relación de trabajo indefinida y la salvaguarda de los derechos pertinentes, así como la dignidad del trabajador (Silva, 2008).

La existencia de características como el control del horario de trabajo del locador, La provisión de equipos para la atención del servicio, el abono mensual de un salario y la reconocida prestación de beneficios laborales pueden señalar la desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios y la existencia de una conexión de trabajo (Abarca, 2020).

En la aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe evaluar si la prestación de servicios del recurrente debe considerarse un contrato de trabajo, lo cual implicaría que el demandante solo podría ser despedido por causa justa según la ley.

En el fallo del Expediente 1944-2002-AA/TC, se determinó que, si existe una divergencia entre la realidad de los hechos y lo que se manifiesta en los documentos, debe predominar la realidad de los hechos sobre lo que se manifiesta en los documentos (Tribunal Constitucional, 18-2016-PA/TC,2017).

La presunción de laboralidad, según el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, debe entenderse como un mecanismo que no exime al órgano jurisdiccional de analizar los medios probatorios presentados en el proceso. Aunque se facilita la carga probatoria para el trabajador demandante, este debe aportar indicios razonables de una relación laboral.

El juzgador, por su parte, debe realizar un doble análisis: examinar los medios probatorios que puedan refutar la presunción y, en caso de ser refutada, analizar la causa conforme a la carga probatoria ordinaria (Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral N° 608-2017-LIMA, 2017).

Para establecer si hubo una vinculación laboral ocultada a través de un contrato civil, este Tribunal debe examinar la existencia de ciertos elementos de trabajo, como el control sobre la prestación del servicio o la manera en que este se realiza, y la incorporación del postulante en la estructura organizativa del empleador, la prestación del servicio dentro de un horario determinado, la existencia y existencia de la prestación del servicio, la provisión de herramientas y materiales al cliente, la entrega de un salario,

la reconocida de derechos personales como descansos anuales, incentivos y rebajas para los sistemas de seguros.

La presencia de cualquiera de estos rasgos de De manera alternativa, y no obligatoriamente concurrente, basta para determinar la desnaturalización del contrato civil y confirmar la presencia de una relación laboral auténtica entre las partes involucradas (Tribunal Constitucional, 18-2016-PA/TC, 2017).

DERECHOS SALARIALES

En el contrato de locación de servicios, el locador tiene derecho exclusivamente a la retribución acordada, la cual se detalla en las cláusulas específicas del contrato. La forma de pago y las fechas en las que se realizarán los pagos están claramente estipuladas en el acuerdo contractual. Para formalizar el pago, el locador debe emitir un recibo por honorarios electrónico, en el cual se indica el monto total de los honorarios y, si corresponde, se aplican las retenciones del 8% del Impuesto a la Renta de cuarta categoría.

Este tipo de contrato no contempla otros beneficios adicionales, como vacaciones o gratificaciones, ya que se centra únicamente en la prestación del servicio y la retribución económica convenida (Pasión por el derecho, 2021).

DERECHO A LA SANIDAD

En el contrato laboral, el empleador paga las aportaciones en ONP y AFP, según el régimen de pensiones que haya sido elegido por el empleado, reteniendo también el impuesto a la renta de quinta categoría, ojo, solo al ser el caso, mientras que, en la locación de servicios, los honorarios están propensos a una retención del 8% por concepto del Impuesto a la Renta en Cuarta Categoría, esto cuando supere los S/. 1500.00, a no ser que el trabajador independiente haya obtenido la constancia de Sunat que le permite no estar sujeto a retenciones ni pagos a cuenta de manera mensual al IR (Pretel, 2024).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Contratos por Locación de Servicios:** Los contratos por locación de servicios son acuerdos civiles en los que una parte (locador) se compromete a prestar servicios específicos a otra parte (comitente) a cambio de una remuneración económica. Estos contratos se caracterizan por no implicar subordinación ni dependencia laboral, y están regulados por el Código Civil.
2. **Subordinación Laboral:** La subordinación laboral es una característica de las relaciones laborales en la que el trabajador está bajo la dirección, control y órdenes del empleador. Implica que el trabajador debe seguir instrucciones y procedimientos establecidos por el empleador y está sujeto a supervisión y disciplina.
3. **Principio de Primacía de la Realidad:** El principio de primacía de la realidad es una doctrina jurídica que establece que la realidad de las condiciones laborales debe prevalecer sobre la forma o el título del contrato. En otras palabras, si un contrato de locación de servicios enmascara una relación laboral real, el contrato se considerará como un contrato laboral, basándose en las condiciones y la práctica real del trabajo.
4. **Derechos Laborales:** Los derechos laborales son las garantías y prestaciones legales que protegen a los trabajadores en el ámbito laboral. Estos incluyen el derecho a un salario justo, a condiciones de

trabajo seguras, a la seguridad social, vacaciones, gratificaciones y otros beneficios derivados de la relación laboral.

5. **Contratos Laborales:** Los contratos laborales son acuerdos entre un empleador y un trabajador en los que se establecen las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de ambas partes. Estos contratos están regulados por las leyes laborales y proporcionan una serie de derechos y beneficios a los trabajadores, como el pago de salario, seguridad social y protección contra despidos injustificados.

6. **Normativa Laboral:** La normativa laboral se refiere al conjunto de leyes, regulaciones y normativas que regulan las relaciones laborales y protegen los derechos de los trabajadores. Incluye leyes sobre contratación, salario, condiciones laborales, seguridad social y derechos sindicales, entre otros.

7. **Desnaturalización:** La desnaturalización ocurre cuando un contrato o acuerdo pierde su naturaleza original debido a la práctica de elementos que no corresponden a su forma o propósito original. En el contexto de contratos de locación de servicios, la desnaturalización ocurre cuando un contrato que debería ser civil se convierte en una relación laboral debido a características como la subordinación o el control directo del empleador.

8. **Contratos de Duración Indefinida:** Los contratos de duración indefinida son acuerdos laborales en los que no se establece una fecha de finalización específica. Estos contratos continúan vigentes mientras las partes mantengan la relación laboral y cumplen con las disposiciones legales hasta que se termine de forma justificada.

9. **Remuneración:** La remuneración es el pago o compensación económica que recibe una persona a cambio de la prestación de servicios o el cumplimiento de obligaciones laborales. En el contexto de contratos de locación de servicios, la remuneración es el monto acordado que se paga al locador por sus servicios, sin que implique beneficios laborales adicionales.

10. **Beneficios Sociales:** Los beneficios sociales son las prestaciones adicionales que un empleador está obligado a proporcionar a sus empleados, como seguros, gratificaciones, vacaciones y otras

formas de compensación que contribuyen al bienestar y seguridad del trabajador.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H.a: Sí, se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H.0: No se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H. a_1: La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023.

H. 0_1: La inaplicación de la Ley 31298 no deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023.

H. a_2: La inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H. 0_2: La inaplicación de la Ley 31298 no se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H. a_3: Sí, es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H. **0_3:** No es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la

vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de los derechos laborales.

2.5.3. VARIABLE INDEPENDIENTE

Inaplicación de la Ley 31298.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente Inaplicación de la Ley 31298	La normativa establece que los empleados y funcionarios públicos deben garantizar que los contratos civiles conserven sus características fundamentales para evitar la creación de una relación laboral con las entidades estatales. De no cumplir con esta directriz, se estarían cometiendo infracciones graves sujetas a sanciones administrativas, al transgredir el marco legal y el interés público. Para una administración eficiente de los recursos estatales, se sugiere que el personal ingrese al sector público mediante concursos públicos. No obstante, esta estrategia no garantiza la preservación de las condiciones laborales de quienes experimentan un cambio en la naturaleza de sus contratos de servicio (Montalvo, 2023). Es decir, esta variable se define como el no uso de esta ley para llevar a cabo dicho proceso e incumpliendo el objetivo de dicha ley para salvaguardar los derechos laborales.	Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes
			Sanciones a los funcionarios
			Adecuación en favor del locador
		Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente
			Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación
			Inexistencia de fiscalización
		Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas
			Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales
			Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación
Variable dependiente	En el contexto del contrato de locación de servicios, el Tribunal	Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo
			Subordinación directa

Vulneración de los derechos laborales	Constitucional ha definido en varias sentencias los criterios para determinar cuándo dicho contrato puede considerarse desnaturalizado, criterios que también han sido adoptados por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Estos criterios se basan en el cumplimiento de las reglas establecidas y su incumplimiento puede llevar a la desnaturalización del contrato, los cuales son: existencia de relación laboral, rasgos laborales, acreditación de los tres elementos de un contrato laboral (Abarca,2020). En ese sentido se intuye que, por medio de este contrato, se desconoce en sí todos los derechos laborales, derivándose en la inexistencia de la relación laboral supuestamente, aunque sabemos que sí existe la subordinación en muchos casos.		Prestación de servicios en la institución
		Derechos salariales	No adhesión a planilla
			Falta de pagos en beneficios laborales
			Derecho a vacaciones pagadas
		Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social
			No aportación al sistema de pensiones
			No cobertura de riesgos laborales

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se empleó en este trabajo de estudio fue la investigación aplicada, con la finalidad de resolver todos los problemas presentados. Está direccionada a resolver los problemas que se presentan, mejorando y optimizando la funcionalidad de todos los sistemas, los procedimientos, no limitándose a la calificación de verdadero o falso, sino el de eficiente, deficiente, eficaz o ineficaz (Esteban, 2018).

3.1.1. ENFOQUE

Esta tesis utilizó un enfoque mixto. Es la combinación entre los enfoques cualitativos y cuantitativos para comprender el fenómeno de manera más compacta (Hernández y Mendoza, 2018).

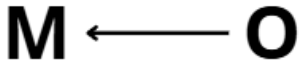
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance explicativo, empleándose en este trabajo de estudio, ya que se buscó la explicación y determinación de los puntos (Ramos, 2020). Tuvo por finalidad la explicación y determinación de los problemas, basándose en las ecuaciones estructurales, buscando la comprensión de un fenómeno.

3.1.3. DISEÑO

Se empleó el diseño no experimental

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O: Observación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Es aquel total de unidades que el investigador ha decidido estudiar; estas unidades se pueden medir y observar, conteniendo

características requeridas de la totalidad de objetos (Ñaupa et al., 2018).

POBLACIÓN 1:

La población 1 estará conformada por 150 expedientes judiciales en el Juzgado de Trabajo de Huánuco durante el periodo 2022-2023.

POBLACIÓN 2:

La población 2 estará conformado por 12 abogados laboralistas en la ciudad de Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Llega a definir a la muestra como un subconjunto de la población conformado por las unidades de análisis (Ventura, 2017).

MUESTRA 1:

La muestra 1 se obtuvo a través del muestreo por conveniencia de tipo intensional y estará conformada el 10% de la población documentaria es decir por 15 expedientes judiciales en el Juzgado de Trabajo de Huánuco durante el periodo 2022-2023.

MUESTRA 2:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(E^2 * (N-1) + Z^2 * p * q)}$$

N: 12

Z= 95%: 0.96

p: 0.5

q: 0.5

e: 0.05

n: 10

Para la muestra 2 se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada participante tuvo la igualdad de posibilidades en ser seleccionado, 10 abogados especializados en materia laboral en la ciudad de Huánuco.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN: MUESTRA 1

Se incluyeron los 15 expedientes, bajo estos supuestos:

1. Son expedientes ligados al problema a desarrollar.
2. Se encuentran en desarrollo.

3. Se encuentran motivados por las partes.
4. Contienen sentencia.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN: MUESTRA 1

Se excluyeron 485 expedientes por estos supuestos:

1. No contienen el problema a tratar.
2. Se encuentran archivados.
3. Carecen de la motivación de las partes.
4. No contienen sentencia.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN: MUESTRA 2

Se incluyó a los 10 abogados, bajo estos supuestos:

1. Experiencia profesional mínima, por lo menos 5 años de experiencia.
2. Especialización académica.
3. Experiencia en litigios laborales.
4. Conocimiento de la Ley 31298.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN: MUESTRA 2

Se excluyeron 40 abogados, por estos supuestos:

1. Falta de experiencia reciente.
2. Conflictos de interés.
3. Falta de especialización formal.
4. Limitaciones de disponibilidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS

ANÁLISIS DOCUMENTAL: Esta técnica será utilizada para el análisis de documentos a partir de fuentes primarias, expedientes judiciales y, como fuentes secundarias, libros, artículos y jurisprudencia.

ENCUESTA: La encuesta es una técnica de investigación cuantitativa que consiste en una interacción verbal entre el investigador y el cuestionado, con el objetivo de obtener información detallada y en profundidad sobre un tema específico.

Se puede realizar de manera estructurada, semiestructurada o no estructurada, permitiendo al investigador explorar percepciones, opiniones y experiencias personales.

3.3.2 INSTRUMENTOS

MATRIZ DE ANÁLISIS: Instrumento elaborado por el investigador, se utilizará para recopilar y anotar información de los respectivos expedientes judiciales.

CUESTIONARIO: El cuestionario es un instrumento de investigación que proporciona un conjunto estructurado de preguntas y temas a abordar. Su objetivo es orientar la investigación, asegurando que se cubran los aspectos relevantes del tema de estudio, mientras permite flexibilidad para explorar respuestas en profundidad.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se emplearon tablas individuales, la matriz general de análisis y gráficos de los resultados extraídos de los cuestionarios.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 2

Matriz general de análisis

N° de Exp.	VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023																	
	Inaplicación de la Ley 31298									Vulneración de los derechos laborales								
	Cumplimiento normativo			Capacidad regulatoria			Coherencia jurídica			Condiciones laborales			Derechos salariales			Derechos a la sanidad		
	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	Sanciones a los funcionarios	Adecuación en favor del locador	Estructura normativa insuficiente	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	Inexistencia de fiscalización	Conflicto con otras normas	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	Inestabilidad en el empleo	Subordinación directa	Prestación de servicios en la institución	No adhesión a planilla	Falta de pagos en beneficios laborales	Derecho a vacaciones pagadas	No afiliación al Seguro Social	No aportación al sistema de pensiones	No cobertura de riesgos laborales
01162-2021				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01166-2021				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01216-2021			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01440-2022			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01451-2022			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01533-2022				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01555-2022				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
00497-2022				X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X

00599 -2023			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
00614 -2023			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
00554 -2021			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01083 -2021			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
01215 -2021			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
00377 -2023			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
00692 -2022		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Análisis

En el análisis de los expedientes relacionados con la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el periodo 2022-2023, se evidencian serias deficiencias en el cumplimiento de la normativa, lo que resulta en la vulneración de los derechos laborales de los locadores. En la mayoría de los casos revisados, se observa un claro incumplimiento de las disposiciones legales, especialmente en lo que respecta a la prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes, lo que refleja una inaplicación recurrente de la ley. Aproximadamente el 80% de los expedientes analizados muestran que los contratos de locación de servicios se están utilizando para funciones permanentes, violando la normativa. La capacidad regulatoria de la normativa se ve seriamente afectada por la falta de coherencia jurídica, ya que las normativas no se implementan de manera consistente. Se habla de que alrededor del 70% de los casos reflejan que no existe una adecuada armonización normativa, lo que genera confusión en la interpretación y aplicación de la ley, unido a la suspensión de esta. Este vacío en la regulación contribuye a transgresiones que afectan directamente a los locadores, quienes se ven sometidos a condiciones laborales precarias, como la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, realizando funciones subordinadas y permanentes sin el reconocimiento adecuado de su relación laboral, el 65% de los expedientes analizados presentan situaciones de subordinación directa y prestación de servicios en la institución sin la debida formalización, del mismo modo se logra identificar serias deficiencias en el respeto de los derechos salariales, como la falta de pagos de beneficios laborales, la no adhesión a planilla, la no afiliación al Seguro Social y la falta de aportación al sistema de pensiones, se estima que un 60% de los casos reflejan que los locadores no reciben pagos por beneficios laborales, mientras que un 50% de los expedientes muestran que los locadores no están afiliados al Seguro Social ni aportan al sistema de pensiones. También se observa la no cobertura de riesgos laborales y la vulneración de derechos relacionados con la sanidad, como el derecho a vacaciones pagadas, en alrededor de

55% de los casos. Las situaciones se repiten en la mayoría de los expedientes analizados, lo que refleja la extensión de los problemas asociados con la inaplicación de la Ley 31298. Del mismo modo, las falencias de armonización normativa, la insuficiencia en la fiscalización y las interpretaciones jurídicas inconsistentes de la ley contribuyen a la perpetuación de estas vulneraciones, afectando gravemente los derechos fundamentales de los locadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 3

Análisis Exp. N°01162-2021

Materia	**Derechos laborales**
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
Demandante	Aquino Acosta, Raúl
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Hechos	Raúl Aquino Acosta presentó una demanda laboral solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada, argumentando que ha venido desempeñándose como trabajador obrero desde agosto de 2015. Según el demandante, inicialmente laboró mediante un contrato verbal de prestación de servicios y, posteriormente, bajo contratos sujetos a modalidad para servicios específicos. Sin embargo, afirma que estas modalidades contractuales han sido desnaturalizadas, ya que las funciones que realiza son de carácter continuo, permanente y sujetas a subordinación y dependencia, lo que evidencia una relación laboral real que debería estar protegida por un contrato a tiempo indeterminado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. El demandante expone que ha trabajado en labores como limpieza, mantenimiento de parques y jardines, manejo de viveros y otras actividades inherentes a su puesto, sin interrupciones significativas, y que las características de su trabajo contradicen la naturaleza temporal de los contratos firmados. Asimismo, señala que la modalidad contractual utilizada por la Municipalidad Provincial de Huánuco fue un mecanismo para ocultar la verdadera relación laboral y evitar el reconocimiento de los derechos inherentes al régimen de la actividad privada, como la estabilidad laboral y otros beneficios. Basa su posición en el principio de primacía de la realidad, que prioriza las condiciones efectivas del trabajo por encima de las formalidades contractuales. Por otro lado, la Municipalidad Provincial de Huánuco, representada por su Procuraduría Pública, negó las afirmaciones del demandante, argumentando que las contrataciones se ajustaron al marco legal vigente. La entidad asegura que las labores realizadas por Aquino Acosta respondieron a necesidades temporales específicas y que los contratos para servicios específicos firmados cumplían con los requisitos legales, como la especificación de la causa objetiva que justificaba su duración determinada. Además, destacó que, en una entidad pública estatal como la municipalidad, es imposible celebrar contratos verbales de servicios, y que las adendas firmadas entre las partes confirman la temporalidad de la relación laboral. La Procuraduría también invocó jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, señalando que la contratación para servicios específicos puede ser válida incluso para labores permanentes, siempre que exista una causa objetiva que lo justifique. En este caso, argumentaron que el demandante no logró demostrar la existencia de simulación o fraude en los contratos celebrados. Además, señalaron que la relación laboral no fue continua, ya que hubo interrupciones en los periodos de trabajo, lo que refuerza su argumento de que la relación se desarrolló bajo las modalidades temporales permitidas por la ley.

Exp. N° 01162-2021

	Finalmente, la Municipalidad sostiene que los contratos temporales firmados se ajustaron al artículo 63 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que regula los contratos para obra determinada o servicio específico, y que no se cumplen las causales para considerar la desnaturalización de dichos contratos. Por tanto, solicitan que la demanda sea desestimada en todos sus extremos, concluyendo que no existe un vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes. La resolución del caso dependerá de evaluar si las características de las labores del demandante justifican el reconocimiento de un contrato a tiempo indefinido o si, por el contrario, se considera válida la modalidad contractual aplicada por la municipalidad.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	No se consideró la adecuación del vínculo laboral a un contrato de plazo indeterminado, como lo exige la primacía de la realidad en estos casos.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.

Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso en cuestión aborda un conflicto laboral entre Raúl Aquino Acosta, demandante, y la Municipalidad Provincial de Huánuco, como demandada, en el que se discute el reconocimiento de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada. El demandante argumenta que desde agosto de 2015 ha desempeñado labores de carácter continuo, permanente y bajo subordinación directa, inicialmente mediante un contrato verbal y posteriormente mediante contratos sujetos a modalidad para servicios específicos, estas modalidades contractuales han sido desnaturalizadas, ya que las labores que realizó, como limpieza, mantenimiento de parques y jardines y manejo de viveros, no respondían a necesidades temporales, sino a funciones permanentes inherentes al funcionamiento regular de la municipalidad. Basándose en el principio de primacía de la realidad y en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, solicita el reconocimiento de un contrato a tiempo indeterminado que garantice estabilidad laboral y el acceso a derechos como CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas y afiliación al sistema de salud y pensiones, la Municipalidad Provincial de Huánuco, a través de su Procuraduría Pública, sostiene que las contrataciones se realizaron conforme a la normativa vigente, argumentando que las labores respondían a necesidades temporales específicas y que los contratos para servicios específicos cumplían con los requisitos legales, como la especificación de una causa objetiva que justificara su duración determinada. Además, destaca que en una entidad pública es imposible la existencia de contratos verbales y que las adendas firmadas confirman

la temporalidad de la relación; invocan jurisprudencia que avala la validez de contratos temporales incluso para labores de carácter permanente, siempre que exista una causa objetiva que lo justifique, y enfatizan que el demandante no ha demostrado simulación o fraude en los contratos suscritos, la defensa de la municipalidad también argumenta que existieron interrupciones en los periodos de trabajo, lo que refuerza la naturaleza temporal de la relación contractual. El conflicto plantea cuestionamientos sobre la aplicación adecuada de los contratos temporales en el sector público, en especial cuando las labores realizadas presentan características propias de una relación laboral a plazo indeterminado, se evidencia la tensión entre el principio de estabilidad laboral del régimen privado y las prácticas contractuales de entidades públicas, donde la desnaturalización de contratos temporales puede ocultar una relación laboral real. Se pone de manifiesto la insuficiencia de mecanismos normativos y de fiscalización para evitar estas irregularidades en las contrataciones, así como la vulneración de derechos laborales básicos del demandante, como la afiliación a planilla, la percepción de beneficios sociales y la cobertura en salud y pensiones, la resolución del caso dependerá de una evaluación detallada de las características reales de las labores desempeñadas por el demandante, en comparación con las formalidades contractuales invocadas por la municipalidad.

Tabla 4

Análisis Exp. N°01166-2021

	Materia	**Derechos laborales**
Exp. N° 01166-2021	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
	Demandante	Ariela Daza Romayna
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
	Hechos	Ariela Daza Romayna interpone una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco con el propósito de que se reconozca la desnaturalización de sus contratos de prestación de servicios civiles y contratos laborales sujetos a modalidad. La demandante solicita que se le reconozca como trabajadora obrera bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, respaldada en las disposiciones del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Además, exige el reconocimiento de los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de los costos procesales.

		La actora argumenta que inició sus labores el 2 de enero de 2015 mediante un contrato verbal de prestación de servicios, y posteriormente firmó contratos de trabajo sujetos a modalidad, denominados "contratos por servicios específicos". Su desempeño consistía en labores permanentes y continuas como obrero en las áreas de limpieza y parques y jardines, bajo subordinación y dependencia de la entidad empleadora. Según su relato, trabajó de manera ininterrumpida durante más de seis años, lo que acredita la desnaturalización de los contratos debido a su naturaleza fraudulenta, ya que cubrían funciones permanentes propias de un trabajador de planta. La demandante sostiene que los contratos civiles iniciales y los contratos de trabajo posteriores perdieron validez legal debido al principio de primacía de la realidad. Este principio establece que las condiciones laborales reales prevalecen sobre lo estipulado formalmente en los documentos. La demandante insiste en que sus funciones eran de naturaleza permanente, lo que contrasta con la temporalidad estipulada en sus contratos. Asimismo, argumenta que la duración de los contratos sujetos a modalidad superó el plazo máximo permitido por la ley, configurando así una relación laboral a plazo indeterminado. Por su parte, la Municipalidad Provincial de Huánuco, representada por la Procuraduría Pública Municipal, niega las afirmaciones de la actora. Argumenta que los contratos suscritos entre las partes fueron válidos y se realizaron en el marco del Decreto Legislativo N.° 728, que regula los contratos sujetos a modalidad. Según la entidad demandada, dichos contratos se renovaron dentro de la normativa vigente y no se desnaturalizaron. Además, asegura que no es posible que un contrato verbal exista en el ámbito de una entidad pública estatal, lo que contradice las afirmaciones de la demandante. En el proceso judicial, se analizaron diversos elementos probatorios, incluidos los recibos por honorarios electrónicos y los contratos de trabajo sujetos a modalidad con sus respectivas adendas. Las pruebas presentadas mostraron que la demandante realizó las mismas labores de obrero durante todo el período de contratación, lo que corroboró la continuidad y permanencia de sus funciones. Además, se identificó que la duración acumulada de los contratos sujetos a modalidad excedía el plazo máximo de cinco años permitido por la ley, configurando así la desnaturalización de estos. El juez evaluó que, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, las condiciones laborales reales evidenciaban una relación laboral de naturaleza indeterminada desde el inicio de las labores. También consideró que los contratos por servicios específicos no respetaron su carácter temporal y fueron utilizados de manera abusiva para cubrir necesidades permanentes de la entidad empleadora. Finalmente, la judicatura concluyó que los contratos celebrados entre la actora y la demandada se desnaturalizaron, transformándose en contratos de trabajo a plazo indeterminado. En consecuencia, se dispuso el reconocimiento del vínculo laboral, ordenando la elaboración de un contrato bajo el régimen laboral de la actividad privada y el pago de los derechos inherentes a dicho régimen. Asimismo, se estableció que la demandada debía asumir los costos procesales, dado que se acreditó la vulneración de los derechos laborales de la demandante.
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.

	puestos permanentes o no permanentes	
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	No se consideró la adecuación del vínculo laboral a un contrato de plazo indeterminado, como lo exige la primacía de la realidad en estos casos.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	La demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso del Expediente N° 01166-2021 involucra a Ariela Daza Romayna, quien interpone una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, buscando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada. La demandante señala que inició labores el 2 de enero de 2015 mediante un contrato verbal y posteriormente suscribió contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicios específicos, pese a desempeñar funciones permanentes y continuas, como limpieza y mantenimiento de parques y jardines, bajo subordinación directa de la entidad empleadora, explica que sus contratos fueron desnaturalizados, ya que excedieron el plazo máximo permitido por la ley y encubrían una relación laboral estable, reclama derechos laborales como CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas y afiliación al sistema de salud y pensiones, invocando el principio de primacía de la realidad, que prioriza las condiciones laborales reales por encima de las formalidades contractuales, la Municipalidad, representada por su Procuraduría Pública, refuta las afirmaciones de la demandante, señalando que los contratos se ajustaron al marco legal establecido por el Decreto Legislativo N.° 728, respetando las normas de contratación temporal. Sostiene que no es posible la existencia de contratos verbales en una entidad pública y que las renovaciones contractuales respetaron la normativa vigente; se analizaron pruebas como recibos por honorarios y contratos laborales con sus adendas, los cuales evidenciaron que la demandante realizó las mismas funciones durante todo el período, lo que confirmaba la continuidad y permanencia de sus labores. Se demostró que la duración acumulada de los contratos excedió los límites legales, configurando la desnaturalización de estos. El juzgado determinó que las condiciones laborales reales demostraban una relación laboral de carácter indeterminado desde el inicio de las actividades, concluyendo que los contratos temporales suscritos se desnaturalizaron al ser utilizados para cubrir funciones permanentes de la entidad empleadora, reconociéndose el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen

de la actividad privada, ordenando la suscripción de un contrato formal en estos términos y el pago de los derechos laborales correspondientes. Asimismo, se estableció que la municipalidad debía asumir los costos procesales, al haberse acreditado la vulneración de los derechos laborales de la demandante. Este caso evidencia deficiencias en la regulación y fiscalización de la contratación temporal en el ámbito público, así como la falta de mecanismos efectivos para garantizar el respeto al principio de estabilidad laboral y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Tabla 5

Análisis Exp. N°01216-2021

	Materia	**Derechos laborales**
	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
	Demandante	Kelly Vanessa Crisanto Cárdenas
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Exp. N° 01216-2021	Hechos	Kelly Vanessa Crisanto Cárdenas interpuso una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de su vínculo laboral y la permanencia en el trabajo, argumentando que su contrato de prestación de servicios y los contratos para trabajos específicos fueron desnaturalizados. A lo largo de su relación laboral, que comenzó en febrero de 2015, ella desempeñó funciones como obrera de limpieza bajo un contrato verbal inicialmente y luego bajo contratos sujetos a modalidad. A pesar de que estos contratos eran para servicios temporales, ella argumenta que, debido a la naturaleza continua y permanente de sus labores, estos deberían considerarse un contrato a tiempo indeterminado. Crisanto laboró ininterrumpidamente bajo estas condiciones durante más de seis años, desde su ingreso en 2015 hasta 2021, sin que se produjera una disolución formal de su contrato. Ella señala que la relación laboral en la práctica era de naturaleza permanente, ya que realizaba tareas fijas, con una remuneración mensual y bajo subordinación a superiores. Además, sostiene que los contratos suscritos fueron fraudulentos y carecen de valor legal, ya que la labor realizada fue de carácter continuo, no temporal, lo que llevó a la desnaturalización de estos. La municipalidad respondió argumentando que existía una relación laboral bajo contratos sujetos a modalidad, que fueron renovados debido a la necesidad de los servicios, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo,

			la defensa de Crisanto subrayó que las tareas realizadas eran permanentes, lo que justificaba el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En la audiencia de juzgamiento, se presentaron pruebas documentales que mostraban que Crisanto había trabajado en las mismas condiciones durante todos esos años. A través del análisis de la evidencia y aplicando el principio de primacía de la realidad, el juez concluyó que, aunque los contratos originales eran de prestación de servicios, la relación laboral se había desnaturalizado y debía considerarse un contrato a tiempo indeterminado. Finalmente, el juez declaró fundada la demanda, reconociendo el vínculo laboral de Crisanto con la municipalidad y ordenando la elaboración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, con todos los derechos inherentes a ese régimen. Además, se condenó a la municipalidad al pago de los costos del proceso.
	Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
		Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
		Adecuación en favor del locador	Se consideró la adecuación del vínculo laboral a un contrato de plazo indeterminado, como lo exige la primacía de la realidad en estos casos.
	Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
		Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
		Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.

	Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
		Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
		Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
	Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	La demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
		Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
		Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
	Derechos salariales	No adhesión a planilla	La demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
		Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
		Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
	Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
		No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
		No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso del Expediente N.° 01216-2021 plantea la demanda interpuesta por Kelly Vanessa Crisanto Cárdenas contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado y la protección de sus derechos laborales. Desde febrero de 2015, Crisanto desempeñó funciones como obrera de limpieza bajo un contrato verbal inicial, seguido de contratos sujetos a modalidad que se renovaron continuamente durante más de seis años. La demandante sostuvo que estos contratos, que formalmente se presentaban como temporales, eran fraudulentos y desnaturalizados, ya que encubrían una relación laboral de carácter permanente, en la que realizaba funciones esenciales de manera ininterrumpida, con subordinación a la entidad y percibiendo una remuneración mensual. Argumentó que, conforme al principio de primacía de la realidad, las condiciones reales de trabajo prevalecen sobre lo estipulado en los documentos contractuales. La Municipalidad defendió la validez de los contratos sujetos a modalidad, justificando su renovación periódica en la necesidad operativa de los servicios, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, el análisis de las pruebas documentales y testimoniales presentadas evidenció que Crisanto realizó las mismas funciones permanentes durante todo el período señalado, desvirtuando el carácter temporal de los contratos, lo que llevó al juez a aplicar el principio de primacía de la realidad, concluyendo que la relación laboral debía reconocerse como indefinida desde el inicio de las labores, el juzgado declaró fundada la demanda, ordenando el reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada, la formalización de un contrato a plazo indeterminado y el pago de los derechos laborales correspondientes. Se condenó a la Municipalidad al pago de los costos procesales, reconociendo que la demandante fue víctima de la vulneración de sus derechos laborales, el caso expone deficiencias en la regulación y supervisión de la contratación laboral en entidades públicas, la falta de directivas internas para evitar la desnaturalización de contratos temporales y la inexistencia de mecanismos efectivos de fiscalización; evidencia conflictos jurídicos entre las prácticas contractuales municipales y los principios de

estabilidad laboral del régimen privado, poniendo en relieve la necesidad de armonizar las normativas y garantizar una adecuada protección al empleado.

Tabla 6

Análisis Exp. N°01440-2022

	Materia	Derechos laborales
	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
	Demandante	Julián Antonio Isidro.
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Exp. N° 01440-2022	Hechos	Julian Antonio Isidro presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de su vínculo laboral y la permanencia en el trabajo, argumentando la desnaturalización de los contratos celebrados bajo diversas modalidades. Según el demandante, inició labores el 9 de marzo de 2017 mediante un contrato verbal de prestación de servicios, posteriormente formalizado en contratos escritos para servicios específicos. Durante todo este tiempo, desempeñó funciones como obrero en el área de Parques y Jardines, realizando tareas permanentes y sujetas a subordinación, con una remuneración fija de 1,323.00 soles mensuales. El demandante sostiene que esta relación laboral presenta características propias de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, respaldadas por el principio de primacía de la realidad establecido en la normativa laboral peruana. El actor destaca que, pese a las denominaciones contractuales utilizadas, su trabajo ha sido continuo e ininterrumpido por más de cinco años, lo que demuestra la desnaturalización de los contratos iniciales de prestación de servicios y posteriores contratos modales. Argumenta que estas modalidades contractuales no tienen valor legal, ya que se utilizaban para ocultar una relación laboral típica, caracterizada por la prestación personal de servicios, la subordinación a superiores y una remuneración fija. Esto contraviene el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que regula el contrato de trabajo a tiempo indeterminado para actividades permanentes. En su contestación, la Municipalidad Provincial de Huánuco, representada por su Procurador Público, refutó los argumentos del demandante. Alegó que los contratos celebrados fueron válidos conforme al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, que permite la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando lo exigen necesidades específicas. Según la municipalidad, las ampliaciones de contrato se realizaron dentro del marco legal,

		justificadas por causas objetivas, como la atención de servicios esenciales durante el estado de emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19. Además, la municipalidad argumentó que la existencia de interrupciones entre los periodos de contrato desvirtúa la afirmación de una relación laboral continua, destacando una interrupción de cinco meses entre dos de los periodos contractuales. La controversia se centra en determinar si corresponde reconocer la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada y la permanencia en el trabajo, así como el pago de los costos del proceso. Durante las audiencias realizadas en diciembre de 2022 y marzo de 2023, las partes presentaron pruebas y argumentos para sustentar sus posiciones. La defensa del demandante apeló al principio de primacía de la realidad, argumentando que los hechos observables como la naturaleza continua de sus labores, el cumplimiento de un horario y la subordinación jerárquica prevalecen sobre las denominaciones contractuales. Por su parte, la municipalidad sostuvo que los contratos modales fueron válidos y que, incluso si se considerara que la relación laboral se prolongó más allá de los cinco años, no se superó el límite máximo de ocho años establecido por la jurisprudencia. El juez deberá resolver la controversia considerando los principios fundamentales del Derecho Laboral, en particular el principio de primacía de la realidad, que establece que, en caso de discordancia entre los documentos y los hechos, debe preferirse lo que ocurre en la práctica. La decisión dependerá de si se acredita la subordinación y continuidad laboral en el tiempo, elementos esenciales para configurar una relación laboral típica. Finalmente, el tribunal deberá decidir si se reconocen los derechos reclamados por el demandante, incluido el pago de costos del proceso, y si se ordena a la municipalidad corregir la situación contractual, considerando las disposiciones legales y los precedentes jurisprudenciales aplicables al caso.
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.

		Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo fundado.
	Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
		Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
		Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
	Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
		Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
		Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
	Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
		Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
		Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.

Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso identificado como Expediente N.° 01440-2022, presentado por Julián Antonio Isidro contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, plantea una controversia en torno al reconocimiento de un vínculo laboral y la permanencia en el trabajo debido a la presunta desnaturalización de contratos celebrados bajo diversas modalidades. Según el demandante, inició labores el 9 de marzo de 2017 mediante un contrato verbal, que luego se formalizó en contratos escritos para servicios específicos. Durante este tiempo, desempeñó funciones permanentes en el área de Parques y Jardines, con una remuneración mensual fija de 1,323.00 soles, cumpliendo un horario y bajo subordinación jerárquica. Argumenta que, a pesar de las denominaciones contractuales utilizadas, estas encubrían una relación laboral típica y permanente, configurando un contrato a plazo indeterminado conforme al principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Al defenderse, la Municipalidad alegó que los contratos celebrados estaban regulados por el Decreto Legislativo N° 728, que permite la contratación modal en situaciones específicas, y que las renovaciones se justificaron por necesidades puntuales, como la atención de servicios durante la emergencia sanitaria por COVID-19. Además, argumentó que interrupciones entre los contratos, incluyendo una de cinco meses,

desvirtuaban la continuidad alegada por el demandante. Sin embargo, el demandante enfatizó que estas interrupciones no fueron reales, ya que las labores desempeñadas eran de naturaleza permanente, lo que desnaturaliza la modalidad temporal de los contratos y evidencia la intención de ocultar una relación laboral genuina. El conflicto se centra en determinar si el demandante mantuvo una relación laboral continua y subordinada que justifique la conversión de los contratos modales en un contrato a plazo indeterminado, se presentaron pruebas documentales y testimoniales que sustentan las posiciones de ambas partes. La defensa del demandante recurrió al principio de primacía de la realidad, que otorga prevalencia a los hechos observables sobre los documentos, mientras que la Municipalidad argumentó que, incluso si se admitiera la continuidad laboral, no se superó el límite máximo de ocho años para este tipo de contratos según la jurisprudencia; este caso evidencia deficiencias estructurales en la regulación y supervisión de contratos temporales en entidades públicas, como la falta de directivas internas y mecanismos de fiscalización que aseguren la contratación adecuada para labores permanentes. Además, pone de relieve conflictos entre las prácticas contractuales municipales y los principios de estabilidad laboral del régimen privado, se advierten vulneraciones a derechos laborales fundamentales del demandante, como la no afiliación al seguro social, la falta de aportes al sistema de pensiones, la ausencia de pagos por beneficios laborales y la exposición a riesgos laborales sin protección adecuada. El juzgado resolvió declararlo fundado considerando los principios fundamentales del derecho laboral, especialmente el de primacía de la realidad, evaluando si las pruebas presentadas demuestran la continuidad y subordinación propias de una relación laboral típica. La decisión determinará si se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado y los derechos asociados, incluyendo la regularización contractual y el pago de costos procesales, conforme a las disposiciones legales y jurisprudencia aplicable.

Tabla 7

Análisis Exp. N°01451-2022

	Materia	Derechos laborales
	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
	Demandante	Erinson Alfredo Rojas Suarez.
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Exp. N° 01451-2022	Hechos	Erinson Alfredo Rojas Suárez interpone una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral a tiempo indeterminado y su permanencia en el trabajo. Argumenta que sus contratos, inicialmente verbales y luego sujetos a modalidad para servicios específicos, se han desnaturalizado debido a que ha desempeñado labores permanentes como obrero en el área de Parques y Jardines desde abril de 2015 hasta la fecha de la demanda (septiembre de 2022). El demandante sostiene que, a pesar de los diferentes tipos de contratos celebrados, su relación laboral ha sido continua e ininterrumpida, cumpliendo con los elementos esenciales de un contrato laboral: prestación personal, subordinación y pago de una remuneración fija. Además, argumenta que los contratos civiles suscritos, así como los contratos sujetos a modalidad, han perdido validez bajo el principio de primacía de la realidad y la continuidad laboral, lo que configura una relación de trabajo a tiempo indeterminado. Por otro lado, la Municipalidad de Huánuco niega la existencia de un vínculo laboral indeterminado, afirmando que la contratación del demandante fue temporal, limitada a los términos del Decreto Legislativo N.º 728, argumentando que los servicios fueron prestados bajo contratos específicos, válidos y justificados en función de las necesidades operativas y presupuestales de la entidad, además de señalar que las labores no corresponden a plazas permanentes en su estructura organizacional. Durante el proceso judicial, se analizaron los periodos laborados por el demandante, destacándose el periodo ininterrumpido desde febrero de 2017 hasta la fecha de la demanda, se consideró que el actor no suscribió un contrato formal por escrito para parte de dicho periodo, lo que generó una presunción de contrato a tiempo indeterminado valorando pruebas como recibos por honorarios, contratos y controles de asistencia, que evidencian la existencia de una relación laboral bajo subordinación y con una jornada regular. La juez evaluará los elementos probatorios y principios del derecho laboral, como el principio de continuidad, para emitir un fallo sobre la

		naturaleza de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada.	
	Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
		Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
		Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo fundado.
	Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
		Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
		Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
	Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
		Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
		Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los

		derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

En el expediente N.° 01451-2022, Erinson Alfredo Rojas Suárez presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, argumentando la desnaturalización de los contratos que regulaban su relación laboral desde abril de 2015 hasta septiembre de 2022 y solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral a tiempo indeterminado, el accionante señala que, aunque los contratos iniciales fueron verbales y luego se formalizaron como contratos sujetos a modalidad, las labores que desempeñó en el área de Parques y Jardines fueron de carácter permanente, cumpliendo los elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal, subordinación jerárquica y

remuneración fija. El demandante invocó el principio de primacía de la realidad para sostener que los contratos utilizados para enmascarar su relación laboral eran inválidos, ya que su trabajo fue continuo e ininterrumpido, particularmente desde febrero de 2017 hasta la fecha de la demanda, sin interrupciones justificadas. Se presentaron pruebas como recibos por honorarios, contratos suscritos y controles de asistencia, que respaldaron la existencia de una jornada regular y subordinación directa, la falta de un contrato formal en ciertos periodos también generó una presunción de contrato a tiempo indeterminado conforme al ordenamiento jurídico peruano. La Municipalidad negó la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada, argumentando que los contratos celebrados se ajustaban al Decreto Legislativo N.° 728, que regula los contratos modales en función de necesidades específicas, sostuvo que las labores desempeñadas por el demandante no correspondían a plazas permanentes en su estructura organizacional y que las contrataciones temporales estaban justificadas por las limitaciones operativas y presupuestales de la entidad. La defensa municipal también argumentó que la continuidad laboral invocada por el demandante era insostenible, dado que la naturaleza de las labores realizadas no demandaba permanencia, el caso evidenció deficiencias en la regulación y supervisión de la contratación en entidades públicas, particularmente en lo referido a evitar el uso indebido de contratos temporales para cubrir puestos de carácter permanente, puso en evidencia la falta de directivas internas y mecanismos efectivos de fiscalización en la municipalidad, lo que permitió la continuidad de relaciones laborales desnaturalizadas. Estas prácticas también resultaron en vulneraciones a derechos laborales fundamentales del demandante, como su exclusión de la planilla, la ausencia de pagos por beneficios laborales (CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas), la no afiliación al sistema de salud ni aportes al sistema de pensiones, y la falta de cobertura frente a riesgos laborales. La magistrada a cargo del caso resolvió declarando fundada la controversia evaluando los principios fundamentales del derecho laboral, en particular el principio de primacía de la realidad, para determinar si los hechos probados

configuran una relación laboral a tiempo indeterminado, considerando las disposiciones legales y los precedentes jurisprudenciales aplicables reconociendo el vínculo laboral reclamado y se ordena la regularización contractual, junto con la restitución de los derechos laborales vulnerados y el pago de costos procesales por parte de la entidad demandada.

Tabla 8

Análisis Exp. N°01533-2022

	Materia	**Derechos laborales**	
Exp. N° 01533-2022	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
	Demandante	Edgar Apolinario Reyna Rivera.	
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
	Hechos	Edgar Apolinario Reyna Rivera presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco solicitando el reconocimiento de vínculo laboral y permanencia en el trabajo. Argumentó que sus contratos, inicialmente suscritos como de prestación de servicios y posteriormente bajo modalidad temporal, se habían desnaturalizado al evidenciarse una relación laboral subordinada, continua y permanente como obrero de limpieza pública. Solicitó el reconocimiento de su condición como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con contrato a plazo indeterminado y los derechos inherentes, además del pago de costos procesales. En su defensa, la Municipalidad argumentó que los contratos fueron válidos y temporales, celebrados en el marco del **Estado de Emergencia Sanitaria Nacional** por el COVID-19, con tareas específicas y no permanentes. Además, rechazaron la existencia de subordinación o continuidad laboral que fundamentara la demanda. Tras analizar las pruebas, el juzgado concluyó que los contratos no se habían desnaturalizado y que las labores desempeñadas eran eventuales y coyunturales. En consecuencia, se declaró **infundada** la demanda en todos sus extremos y se dispuso el archivo del proceso sin costos procesales.	
	Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
		Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la

			desnaturalización de los contratos.
		Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
	Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
		Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
		Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
	Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
		Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
		Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
	Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
		Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
		Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar

		de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso presentado aborda un conflicto de derechos laborales entre Edgar Apolinario Reyna Rivera y la Municipalidad Provincial de Huánuco, en el que el demandante solicitó el reconocimiento de un vínculo laboral estable y permanente bajo el régimen laboral de la actividad privada. El demandante argumentó que sus contratos, inicialmente de prestación de servicios y luego temporales, se desnaturalizaron al evidenciarse una relación laboral subordinada, continua y permanente como obrero de limpieza pública. Exigió ser reconocido como trabajador con contrato a plazo indeterminado, con los derechos correspondientes, y el pago de costos procesales. La Municipalidad defendió la validez de los contratos temporales, justificándolos como una medida enmarcada en el Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por el COVID-19, con tareas específicas y no permanentes. Negaron también la existencia de subordinación o continuidad laboral; tras analizar las pruebas, concluyó que no se había configurado la desnaturalización de los contratos y que las labores desempeñadas por el demandante eran de carácter eventual y coyuntural, declarando infundada la demanda en todos sus extremos y ordenando el archivo del proceso sin costos procesales. Este fallo evidencia limitaciones en la normativa laboral y en su aplicación,

particularmente en el contexto del sector público. Si bien existe la prohibición de contratar temporalmente para puestos permanentes, no se mencionó el uso de la Ley 31298 ni se establecieron sanciones para los funcionarios responsables de los contratos cuestionados; el análisis también señala carencias estructurales en el marco normativo y regulatorio, como la ausencia de mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas y la inexistencia de directivas municipales que aseguren una correcta contratación, se evidenció una falta de fiscalización efectiva, lo que permitió la continuidad de prácticas que podrían vulnerar los derechos laborales. El uso de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado, y la Municipalidad basó su defensa en interpretaciones jurisprudenciales que contradicen los derechos invocados por el demandante, lo que evidencia divergencias en la aplicación de las normas. Desde el punto de vista de las condiciones laborales, el caso refleja inestabilidad en el empleo del demandante, quien trabajó bajo supervisión directa y realizó labores esenciales sin interrupción, pese a estar bajo contratos temporales. En relación al tema salarial, no fue incorporado a planilla ni recibió beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones pagadas o aportes al sistema de pensiones, vulnerándose sus derechos a la sanidad, ya que no fue afiliado al Seguro Social ni contó con cobertura para riesgos laborales, poniendo en evidencia la necesidad de fortalecer la normativa y los mecanismos de fiscalización para garantizar el respeto de los derechos laborales en el sector público.

Tabla 9

Análisis Exp. N°01555-2022

	Materia	**Derechos laborales**
Exp. N° 01555-2022	Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
	Demandante	Ángela Retoblo Rivera.
	Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
	Hechos	Angela Retoblo Rivera presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando su reposición como obrera de parques y jardines tras un despido que considera incausado. Argumenta que los contratos sujetos a modalidad que suscribió desde su ingreso en 2019 fueron desnaturalizados, ya que desempeñó labores permanentes bajo subordinación, lo cual debería

		reconocerse como un vínculo laboral a tiempo indeterminado, conforme al principio de primacía de la realidad establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La demandante expone que trabajó ininterrumpidamente durante 2 años y 10 meses con contratos sucesivos, cumpliendo funciones esenciales para la Municipalidad, pero fue cesada arbitrariamente en 2022. Solicita, además de su reposición, el reconocimiento de sus derechos inherentes al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los costos procesales. Por su parte, la Municipalidad sostiene que los contratos laborales fueron válidos y se ajustaron al marco legal, argumentando que el cese de la demandante se dio por vencimiento del plazo contractual y que no existe un vínculo laboral permanente. Asimismo, señala que la contratación se realizó en el contexto del estado de emergencia sanitaria, con contratos temporales para necesidades específicas. Durante el proceso, se evaluaron pruebas y argumentos, centrándose en determinar si la relación laboral fue permanente o temporal, si los contratos fueron desnaturalizados y si el despido fue incausado. La controversia incluye analizar si procede la reposición al puesto con contrato permanente y el pago de los costos del proceso. El caso refleja el debate sobre la estabilidad laboral y la aplicación de principios como la continuidad y la primacía de la realidad en el ámbito laboral peruano.
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	La demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.

	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	La demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso expuesto involucra una demanda laboral presentada por Ángela Retoblo Rivera contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando su reposición en el cargo de obrera de parques y jardines, tras ser despedida, que considera injustificado. La demandante argumenta que, a pesar de tener contratos sujetos a modalidad desde su ingreso en 2019, dichos contratos fueron desnaturalizados, ya que desempeñó labores permanentes bajo subordinación continua, lo cual debe ser reconocido como un vínculo laboral a tiempo indeterminado conforme al principio de primacía de la realidad de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Alega haber trabajado ininterrumpidamente durante 2 años y 10 meses con contratos sucesivos, cumpliendo funciones esenciales para la Municipalidad, y que su despido en 2022 fue arbitrario e incausado. Por su parte, la Municipalidad defendió la validez de los contratos, argumentando que estos fueron celebrados en el contexto del estado de emergencia

sanitaria por la COVID-19, con plazos específicos y para necesidades temporales, por lo que el despido se ajustó al vencimiento del plazo contractual; se determinó si la relación laboral era permanente o temporal, si los contratos fueron desnaturalizados y si el despido fue injustificado. En este sentido, se reflejan varias problemáticas, como la controversia sobre la estabilidad laboral, la aplicación de los principios de continuidad laboral y la primacía de la realidad, que buscan garantizar la protección de los derechos del trabajador, especialmente en el contexto de la contratación pública. En el caso, destaca la falta de mecanismos normativos claros para evitar el abuso de contratos temporales en entidades públicas, como lo indica la ausencia de reglamentos o directivas municipales que aseguren una contratación adecuada para puestos permanentes, la falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos que podrían haber sido desnaturalizados, lo que refleja una debilidad en la supervisión del cumplimiento de las normativas laborales. Desde el punto de vista de la coherencia jurídica, la utilización de contratos temporales en este contexto podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral que rige para los trabajadores del régimen privado. La normativa laboral general no se alinea adecuadamente con las prácticas de contratación de los gobiernos locales, y la interpretación jurídica de la Municipalidad sobre la validez de los contratos temporales contrasta con los derechos invocados por la demandante, evidenciando divergencias en la aplicación de las normas. En cuanto a las condiciones laborales, la demandante trabajó bajo contratos temporales a pesar de realizar funciones permanentes, lo que generó una inestabilidad laboral. La Municipalidad ejercía subordinación directa sobre ella, no fue incorporada a planilla ni recibió beneficios laborales básicos como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas ni aportes al sistema de pensiones, ni mucho menos fue afiliada al Seguro Social, lo que vulneró su derecho a la sanidad. No se le brindó cobertura para riesgos laborales, exponiéndola a situaciones peligrosas sin la protección adecuada. Este análisis pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer la normativa y la fiscalización en el ámbito de la contratación

pública para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Tabla 10

Análisis Exp. N°00497-2023

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Jorge Florentino Gómez Valentín.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Jorge Florentino Gómez Valentín interpone una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando su reposición como obrero de limpieza pública, en el mismo puesto y bajo las mismas condiciones laborales que tenía antes de ser despedido el 28 de febrero de 2023. Gómez alega que su relación laboral con la municipalidad fue de naturaleza permanente, aunque formalmente se encontraba bajo un contrato de modalidad sujeto a la Ley N° 728, y que dicho contrato fue desnaturalizado debido a la continuidad de su labor. El actor argumenta que su despido fue injustificado, violando su derecho a la estabilidad laboral y el principio de primacía de la realidad. Por su parte, la Municipalidad Provincial de Huánuco, a través de su Procurador, responde que los contratos suscritos con el demandante fueron temporales, con plazos determinados, y que no existió ninguna simulación o fraude en los mismos. Aseguran que la relación laboral fue legítima bajo un contrato de prestación de servicios específicos, y que el cese de Gómez se debió al vencimiento del plazo de su contrato. Argumentan que no existían plazas vacantes ni presupuestadas para la reposición de Gómez, y que la demanda debe ser desestimada. El caso se resolvió mediante una sentencia que declaró infundada la demanda de reposición de Gómez, considerando que no hubo desnaturalización del contrato y que el despido fue legal, ya que se basaba en el vencimiento del contrato. La sentencia ordenó archivar el proceso y no se impusieron costos.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.

Exp. N° 00497-2023

	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

El caso presentado involucra a Jorge Florentino Gómez Valentín, quien interpuso una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando su reposición como obrero de limpieza pública bajo las mismas condiciones laborales previas a su despido el 28 de febrero de 2023. Gómez argumentó que su relación laboral con la municipalidad era de naturaleza permanente, aunque formalmente tenía un contrato bajo modalidad sujeta a la Ley N° 728, señala que su

contrato fue desnaturalizado debido a la continuidad de sus funciones y que su despido fue injustificado, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral y el principio de primacía de la realidad. La Municipalidad defendió la validez de los contratos, indicando que estos eran temporales con plazos determinados y que el cese de Gómez se debió al vencimiento de dicho contrato, no existiendo plazas vacantes ni presupuesto para su reposición. La Municipalidad alegó que no hubo simulación ni fraude en los contratos y que la relación laboral era legítima bajo la modalidad de prestación de servicios específicos. El caso fue resuelto con una sentencia que declaró infundada la demanda de reposición de Gómez, considerando que no se produjo la desnaturalización del contrato y que el despido fue legal, dado que se basó en el vencimiento del contrato. La sentencia ordenó archivar el proceso sin imponer costos; el análisis revela varios aspectos del marco normativo y la práctica de contratación pública, destacando la falta de mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en el sector público, así como la inexistencia de directivas municipales que aseguren una contratación adecuada para puestos permanentes. La falta de fiscalización efectiva permitió que se mantuvieran contratos desnaturalizados, lo que pone de manifiesto la insuficiencia normativa y la falta de coherencia entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales, se evidencian problemas de armonización con el principio de estabilidad laboral del régimen privado, ya que el uso de contratos temporales puede entrar en conflicto con dicho principio. En la óptica de las condiciones laborales, el demandante trabajó bajo contratos temporales, a pesar de desempeñar funciones permanentes bajo subordinación directa, realizando tareas esenciales sin interrupción, por más de tener una relación laboral continua, no fue incorporado a la planilla ni recibió beneficios laborales básicos como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas, ni se le realizó la afiliación al Seguro Social o aportes al sistema de pensiones; estuvo expuesto a riesgos laborales sin la protección adecuada, los elementos destacan las deficiencias en la protección de los derechos laborales del demandante, la necesidad de

una mayor fiscalización y el mejoramiento de regulaciones en contrataciones del ámbito público.

Tabla 11

Análisis Exp. N°00599-2023

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Yonel Valentín Inocencio.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Yonel Valentín Inocencio presentó una demanda laboral con el objetivo de proteger sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, a la defensa, y contra el despido arbitrario. Solicita que se declare fundada su demanda y se le reponga en el mismo cargo de obrero de limpieza pública, argumentando que su contrato, inicialmente sujeto a modalidad temporal, se desnaturalizó debido a la naturaleza permanente de sus funciones, lo que debería haber generado un contrato a plazo indeterminado. Inocencio argumenta que su trabajo fue continuo durante más de dos años, a pesar de que los contratos firmados fueron de naturaleza temporal. El demandante sostiene que la Municipalidad de Huánuco, al emplearlo bajo contratos modales, simuló la temporalidad para cubrir funciones permanentes y que su despido fue injustificado. Alega que la actividad de limpieza pública es una labor fundamental y continua de la municipalidad, lo que hace que su contrato debiera considerarse indeterminado. Por su parte, la Municipalidad de Huánuco refutó la demanda, señalando que los contratos suscritos con el demandante eran temporales, enmarcados en la emergencia sanitaria por el COVID-19, y que no hubo despido injustificado, sino una terminación por vencimiento de los contratos. Asegura que los contratos fueron ajustados a la ley y que no hubo desnaturalización de estos, ya que las labores realizadas eran temporales y no permanentes. El tribunal, tras evaluar los argumentos y pruebas presentadas por ambas partes, concluyó que no se probó la desnaturalización del contrato y que la contratación fue válida bajo el régimen de contrato a plazo determinado. Por lo tanto, se declaró infundada la demanda de reposición y el proceso fue archivado, sin costos adicionales.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.

Exp. N° 00599-2023

	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Yonel Valentín Inocencio presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando su reposición como obrero de limpieza pública, argumentando que su contrato, inicialmente temporal, se desnaturalizó debido a la naturaleza permanente de sus funciones. Inocencio alegó que trabajó de forma continua durante más de dos años, a pesar de que sus contratos fueron formales de modalidad

temporal. Consideró que la Municipalidad utilizó contratos temporales de forma simulada para cubrir funciones permanentes y que su despido fue injustificado, aludiendo a la continuidad y esencialidad de la actividad de limpieza pública. El municipio, en cambio, defendió la legalidad de los contratos, señalando que estos se suscribieron en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 y que no hubo despido injustificado, sino la terminación por vencimiento de los contratos temporales, argumentando que las funciones realizadas no eran permanentes. Al evaluar las pruebas y argumentos, el tribunal concluyó que no se probó la desnaturalización del contrato y que los contratos temporales fueron válidos bajo el régimen de contrato a plazo determinado. La demanda de reposición fue desestimada y el proceso archivado sin costos adicionales; el análisis refleja problemas de capacidad regulatoria y fiscalización, pues no existen mecanismos claros para evitar el abuso de contratos temporales en entidades públicas; la falta de directivas municipales sobre contratación de puestos permanentes contribuyó a la situación. La naturaleza continua del trabajo realizado, el demandante no fue incorporado a planilla ni recibió beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas, ni fue afiliado al seguro social o al sistema de pensiones, estuvo expuesto a riesgos laborales sin protección adecuada, destacando la falta de armonización entre la normativa general y las prácticas contractuales municipales, y la necesidad de mejorar la regulación y fiscalización en la contratación pública para evitar la desnaturalización de contratos.

Tabla 12

Análisis Exp. N°00614-2023

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Katia Marilú Francia Flores.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Katia Marilú Francia Flores presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando la desnaturalización de los contratos modales que firmó desde mayo de 2019 hasta febrero de 2023. La demanda argumenta que, debido a la continuidad de las funciones desempeñadas, esos contratos debían considerarse como contratos de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, con el cargo de obrero de limpieza pública. En consecuencia, pide su reincorporación al puesto y el pago de costos procesales. Francia Flores ingresó a la municipalidad mediante concurso público bajo contratos modales sujetos al Decreto Legislativo 728, ocupando el cargo de obrero de limpieza pública. Alega que, aunque sus contratos fueron inicialmente temporales, estos superaron los dos años de duración, lo que provocó su desnaturalización, pues las tareas que realizaba eran permanentes. Sostiene que la falta de una causa objetiva justificada para los contratos modales evidencia un fraude a las normas laborales. También considera que su despido en febrero de 2023 fue arbitrario, ya que adquirió estabilidad laboral. Por su parte, la Municipalidad de Huánuco, en su defensa, argumenta que los contratos eran temporales, con actividades eventuales y coyunturales, principalmente vinculadas al estado de emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19. Asegura que las labores realizadas por la demandante no eran permanentes ni presupuestadas, sino provisionales, por lo que la desnaturalización de los contratos no aplica. La controversia se centra en determinar si los contratos deben ser considerados a plazo indeterminado, si corresponde la reposición del demandante y si deben pagarse los costos del proceso. En el juicio se ha planteado la necesidad de evaluar la naturaleza de las labores desempeñadas y la legalidad de los contratos suscritos, para resolver si hubo un despido incausado y si la demanda de desnaturalización es procedente. El Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Huánuco declaró **infundada** la demanda, significa que el tribunal no aceptó los argumentos de la demandante sobre la desnaturalización de los contratos. En este caso, el juzgado consideró que no se cumplían los requisitos legales para que los contratos de locación de servicios fueran desnaturalizados y convertidos en una relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo 728. Por lo tanto, no se ordenó la reincorporación ni el pago de beneficios laborales solicitados.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.

Exp. N° 00614-2023

	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Katia Marilú Francia Flores presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando la desnaturalización de los contratos modales que firmó desde mayo de 2019 hasta febrero de 2023. Argumentó que, debido a la continuidad de las funciones desempeñadas, estos contratos debían considerarse como contratos a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, lo que implicaba su reincorporación al puesto y el pago de costos procesales. Francia Flores había ingresado a la municipalidad a través de un concurso público, ocupando el cargo de obrero de limpieza pública bajo contratos modales. A pesar de que sus contratos fueron inicialmente temporales, trabajó más de dos años en el mismo puesto, realizando tareas permanentes, lo que llevó a la demandante a sostener que sus contratos habían sido desnaturalizados. Además, consideró que su despido en febrero de 2023 fue arbitrario, ya que había adquirido estabilidad laboral. La Municipalidad, por su parte, defendió la temporalidad de los contratos, vinculándolos al contexto de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, y argumentó que las labores realizadas no eran permanentes ni presupuestadas, sino provisionales. La controversia se centró en determinar si los contratos debían ser considerados como contratos a plazo indeterminado, si correspondía la reposición de la demandante y si debía pagarse el costo del proceso. El tribunal, tras evaluar los argumentos y pruebas, declaró infundada la demanda, ya que consideró que no se cumplían los requisitos legales para desnaturalizar los contratos y convertirlos en una relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, no se ordenó la reincorporación ni el pago de los beneficios laborales solicitados; el caso refleja la insuficiencia normativa en cuanto a la regulación de los contratos temporales en entidades públicas, la falta de mecanismos claros para evitar su uso indebido y la carencia de directivas municipales para asegurar la correcta contratación de puestos permanentes. La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos que podrían haber sido desnaturalizados, la situación también revela un conflicto entre la aplicación de contratos temporales y el principio de estabilidad laboral del régimen privado, con interpretaciones jurídicas divergentes que favorecieron la defensa de la Municipalidad, la

demandante realizó funciones permanentes, no fue incorporada a planilla ni recibió beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas, ni fue afiliada al sistema de salud o pensiones; estuvo expuesta a riesgos laborales sin protección adecuada.

Tabla 13

Análisis Exp. N°00554-2021

Materia	**Derechos laborales**
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
Demandante	Carina Soledad Robles Morales.
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Hechos	Carina Soledad Robles Morales presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral debido a la desnaturalización de su contrato civil de prestación de servicios. Alegó que trabajó para la municipalidad desde el 1 de enero de 2017 hasta el 28 de febrero de 2021, desempeñándose como guardiana del depósito municipal, con un salario mensual de S/ 1,000 y una jornada laboral de más de 16 horas diarias, incluyendo domingos y feriados. Solicitó el pago de diversos beneficios laborales y sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, gratificaciones, horas extras no remuneradas, jornada nocturna, domingos y feriados trabajados, entre otros, por un monto total de S/ 139,782.52. En su fundamentación, la demandante sostuvo que su labor era continua, subordinada y permanente, por lo que sus derechos laborales debían ser reconocidos a pesar de haber trabajado bajo un contrato civil. Además, destacó que no se le pagaron varios beneficios correspondientes a su relación laboral. Por su parte, la Municipalidad contestó la demanda argumentando que la relación con la demandante fue únicamente de naturaleza civil, sin evidencia de subordinación o trabajo bajo condiciones de contrato laboral. La entidad refutó los reclamos de pagos por beneficios sociales, horas extras y gratificaciones, alegando que la demandante no había demostrado adecuadamente la existencia de una relación laboral subordinada. En la audiencia de juzgamiento, se admitieron las pruebas presentadas por ambas partes. La parte demandante presentó diversos documentos como fotochecks, órdenes de servicio y recibos por honorarios, pero la defensa de la Municipalidad argumentó que dichos documentos no acreditaban una relación laboral subordinada. El juez destacó que la parte demandante no cumplió con la carga de probar la subordinación, un elemento esencial para considerar el vínculo como laboral. Finalmente, el juez, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad y la insuficiencia de pruebas presentadas por la demandante, concluyó que no se pudo comprobar la desnaturalización del contrato civil. Por lo tanto, la demanda fue desestimada, sin reconocimiento del vínculo laboral ni pago de los beneficios solicitados.

Exp. N° 00554-2021

Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.

	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Carina Soledad Robles Morales presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral por la desnaturalización de su contrato civil de prestación de servicios. Robles Morales trabajó desde el 1 de enero de 2017 hasta el 28 de febrero de 2021 como guardiana del depósito municipal, desempeñando jornadas laborales superiores a las 16 horas diarias, incluyendo domingos y feriados, y percibiendo un salario mensual de S/ 1,000, la demandante solicitó el pago de beneficios laborales y sociales por un monto total de S/ 139,782.52, alegando que su labor era continua, subordinada y permanente, lo que justificaba su derecho a los beneficios laborales correspondientes. La Municipalidad de Huánuco respondió argumentando que la relación con la demandante era de naturaleza civil, y no laboral, y que no había evidencia de subordinación ni de trabajo bajo condiciones de contrato laboral. En la audiencia de juzgamiento, la demandante presentó pruebas como fotochecks, órdenes de servicio y recibos por honorarios, pero la defensa municipal argumentó que estos documentos no demostraban una relación laboral subordinada. El juez consideró que la demandante no cumplió con la carga de probar la subordinación, que es un requisito esencial para establecer un vínculo laboral. El tribunal, al aplicar el principio de primacía de la realidad, concluyó que no se podía probar la desnaturalización del contrato civil y desestimó la demanda, sin reconocer el vínculo laboral ni ordenar el pago de los beneficios solicitados. Nuestro caso refleja la insuficiencia normativa en cuanto a la regulación de contratos temporales en entidades públicas, ya que no existen directivas municipales claras sobre la contratación para puestos permanentes, lo que permitió que se mantuvieran relaciones laborales que, aunque de hecho continuas, no se ajustaron a la legislación laboral. Además, se observa una falta de fiscalización, lo que facilitó la prolongación de contratos temporales que no cumplían con las condiciones legales para su desnaturalización. En cuanto a las

condiciones laborales, Robles Morales trabajó bajo un contrato temporal pese a realizar funciones permanentes, sin ser incorporada a planilla, sin recibir beneficios como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas, ni afiliación al Seguro Social o al sistema de pensiones, lo que vulneró sus derechos laborales y de sanidad.

Tabla 14

Análisis Exp. N°01083-2021

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Hilde Maribel Ramos Espinoza.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Hilde Maribel Ramos Espinoza presentó una demanda laboral solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral por desnaturalización de su contrato para servicio específico y, como consecuencia, su permanencia en el puesto de trabajo como obrera de limpieza pública bajo el régimen laboral privado. En su demanda, argumentó que desde su contratación en noviembre de 2019 ha trabajado de manera continua y permanente en la Subgerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Huánuco, percibiendo una remuneración mensual de S/. 930.00 y realizando tareas propias del cargo sin que su contrato se haya renovado o modificado formalmente. Ramos Espinoza sostuvo que su relación laboral debía ser reconocida como un contrato a plazo indeterminado, pues consideraba que su trabajo había sido desnaturalizado al no ajustarse a la temporalidad propia del contrato para servicio específico. Citó, además, la violación de sus derechos constitucionales al trabajo, como el derecho a no ser despedida sin causa justa, por lo que pidió su inclusión en las planillas de remuneración como trabajadora permanente. Por otro lado, la Municipalidad de Huánuco contestó la demanda refutando los argumentos de la demandante, indicando que su trabajo fue temporal y bajo contrato de modalidad sujeta a la cobertura de necesidades específicas, no siendo válido el reclamo de desnaturalización. Afirmó que la trabajadora había laborado en diferentes períodos con interrupciones y que el contrato vigente en el último periodo era de naturaleza temporal y específica, acorde con el estado de emergencia sanitaria. Tras evaluar las pruebas, el tribunal resolvió que no se había producido la desnaturalización de los contratos y desestimó la demanda en todos sus extremos. Se concluyó que la relación laboral había sido válida y sujeta a modalidad, por lo que no correspondía reconocerla como un contrato a plazo indeterminado.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.

Exp. N° 01083-2021

	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Hilde Maribel Ramos Espinoza presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el

reconocimiento de un vínculo laboral debido a la desnaturalización de su contrato para servicio específico. Desde su contratación en noviembre de 2019, Ramos Espinoza trabajó de manera continua y permanente en la Subgerencia de Medio Ambiente de la municipalidad, realizando tareas propias del cargo, con una remuneración mensual de S/. 930.00, pero sin que su contrato fuera renovado o modificado formalmente. La demandante alegó que, al haber trabajado durante un largo periodo sin interrupciones y bajo las mismas condiciones, su contrato debía considerarse como uno a plazo indeterminado. Argumentó que su despido fue arbitrario y que su relación laboral debería haber sido reconocida como un contrato permanente, con inclusión en las planillas de remuneración. La Municipalidad de Huánuco refutó estos argumentos, señalando que el trabajo realizado por Ramos Espinoza fue temporal y se ajustaba a un contrato para cubrir necesidades específicas relacionadas con el estado de emergencia sanitaria, confirmando que la demandante había trabajado en diferentes períodos con interrupciones y que el último contrato vigente tenía una naturaleza temporal, por lo que no correspondía reconocerlo como un contrato a plazo indeterminado. El tribunal, tras evaluar las pruebas presentadas, determinó que no se había producido la desnaturalización de los contratos y desestimó la demanda, concluyendo que la relación laboral de Ramos Espinoza se había ajustado a la modalidad del contrato específico y que no correspondía reconocerlo como un contrato a plazo indeterminado. Este caso refleja una estructura normativa insuficiente para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas, ya que no existen directivas municipales claras sobre la contratación de personal para puestos permanentes. También se evidenció una falta de fiscalización efectiva, lo que permitió que se mantuvieran contratos temporales durante periodos prolongados, sin cumplir con las condiciones legales para su desnaturalización. En términos de coherencia jurídica, la Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos laborales invocados por la demandante, lo que muestra una falta de alineación entre las prácticas contractuales municipales y la normativa laboral

general. Ramos Espinoza trabajó bajo contratos temporales; aunque sus funciones eran permanentes, no fue incorporada a planilla ni recibió beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones remuneradas ni afiliación al Seguro Social. Tampoco se realizaron aportes al sistema de pensiones ni se otorgó cobertura frente a riesgos laborales, lo que vulneró sus derechos laborales y de sanidad.

Tabla 15

Análisis Exp. N°01215-2021

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Francisca Valentín Huarauya.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Francisco Valentín Huarauya interpuso una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de su vínculo laboral y permanencia en el trabajo. Argumenta que, desde su ingreso el 1 de julio de 2013, ha estado trabajando de forma continua y bajo subordinación en el área de limpieza y parques y jardines, primero bajo un contrato verbal de prestación de servicios y luego mediante contratos de trabajo por servicio específico. Alega que, al haber trabajado por más de ocho años bajo estas modalidades, se desnaturalizó su contrato de prestación de servicios, el cual considera fraudulento, ya que en realidad ha desempeñado un cargo permanente y continuo de obrero, con una remuneración fija y un horario determinado. En su demanda, solicita que se le reconozca como trabajador obrero con un contrato a tiempo indeterminado y con todos los derechos inherentes a este régimen, amparado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Además, exige el pago de los costos del proceso. Por su parte, la Municipalidad, representada por su Procuraduría Pública, respondió negando los argumentos de Huarauya. Argumenta que los contratos firmados no constituyen una relación laboral permanente, sino que se basan en contratos sujetos a modalidad y servicio específico, conforme al Decreto Legislativo N° 728. La defensa sostiene que la demanda es infundada, ya que no se ha desnaturalizado el contrato, y que los contratos de servicio son legítimos, con base en la normativa vigente. La controversia central del caso es si la relación laboral entre las partes es de naturaleza laboral y si los contratos suscritos se desnaturalizaron, convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen privado. Se debatirá si corresponde el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de los costos procesales.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.

Exp. N° 01215-2021

	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Francisca Valentín Huarauya presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de

su vínculo laboral y la permanencia en el trabajo, argumentando que desde su ingreso el 1 de julio de 2013 ha trabajado de forma continua y bajo subordinación en el área de limpieza y parques y jardines, inicialmente con un contrato verbal de prestación de servicios y luego mediante contratos por servicio específico. Huarauya alegó que, al haber trabajado durante más de ocho años bajo estas modalidades, su contrato de prestación de servicios se desnaturalizó, pues consideraba que, en realidad, desempeñó un cargo permanente y continuo como obrero, con una remuneración fija y un horario determinado. En su demanda, solicitó ser reconocida como trabajadora obrera con un contrato a tiempo indeterminado y con los derechos correspondientes a este régimen laboral, en virtud de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, también exigió el pago de los costos procesales. La Municipalidad de Huánuco, por su parte, negó los argumentos de Huarauya, argumentando que los contratos firmados no constituían una relación laboral permanente, sino que se basaban en contratos sujetos a modalidad y servicio específico conforme al Decreto Legislativo N° 728. La defensa de la municipalidad sostuvo que la demanda era infundada, pues no se había desnaturalizado el contrato y los contratos de servicio eran legítimos, basados en la normativa vigente; la controversia principal en el caso radica en determinar si la relación laboral entre las partes debe considerarse de naturaleza laboral y si los contratos suscritos se desnaturalizaron, convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen privado. También se discutió si correspondía el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de los costos procesales, declarándose infundada. Este caso pone en evidencia la insuficiencia de la normativa para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas, ya que no existen mecanismos claros ni directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes. La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos temporales durante periodos prolongados, sin que se regularizara la situación, se presenta un conflicto con otras normas, ya que la aplicación de contratos temporales puede entrar en contradicción con el principio de estabilidad laboral del régimen

privado, observando una falta de armonización entre las normativas laborales generales y las prácticas contractuales municipales, lo que permite interpretaciones jurídicas divergentes. Las condiciones laborales de Huarauya trabajaron bajo contratos temporales pese a realizar funciones permanentes, y estuvieron bajo subordinación directa, realizando labores esenciales bajo la supervisión de la municipalidad, no siendo incorporada a planilla, por lo que no recibió gratificaciones, CTS, ni otros beneficios laborales, y tampoco se le otorgaron vacaciones remuneradas, ni mucho menos afiliada al Seguro Social, ni se realizaron aportes al sistema de pensiones, lo que vulneró su derecho a la sanidad y a una jubilación futura. Tampoco tuvo cobertura frente a riesgos laborales, exponiéndola a riesgos.

Tabla 16

Análisis Exp. N°00377-2023

Materia	**Derechos laborales**
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo
Demandante	Josue Elías Rivera.
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco
Hechos	Elías Rivera Josué interpone una demanda laboral en defensa de sus derechos constitucionales al trabajo, debido proceso, defensa, estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario. Solicita el reconocimiento de su vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Huánuco bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, la formalización de un contrato a plazo indeterminado y el pago de las remuneraciones adeudadas, así como los costos del proceso. Argumenta que, desde su ingreso el 1 de junio de 2015 como obrero de serenazgo, ha desempeñado labores permanentes e ininterrumpidas, encubiertas mediante contratos civiles que, en la práctica, constituyen una relación laboral subordinada. Rivera sostiene que su empleador simuló una contratación temporal para evadir sus derechos laborales, situación que califica como desnaturalización del contrato según el principio de primacía de la realidad. Adjunta contratos y recibos como pruebas que evidenciarían su prestación de servicios bajo subordinación y un horario fijo, equiparable al personal de planta. Solicita al juzgado que, considerando estos hechos, reconozca la relación laboral como indefinida y ordene el pago correspondiente a su cargo. La Municipalidad, representada por su procurador, rechaza las afirmaciones del demandante, calificándolas de falsas y carentes de sustento probatorio. Argumenta que los contratos civiles no cumplen con los elementos esenciales de una relación laboral, como la subordinación, y que los recibos por honorarios presentados no son suficientes para probar el vínculo. También señala que el último recibo data de 2019, lo que contradice la afirmación de que Rivera continuó laborando

Exp. N° 00377-2023

	hasta la fecha de la demanda en 2023. Además, enfatiza que la carga de la prueba recae sobre el demandante y que no se pueden reconocer derechos en contradicción con las disposiciones presupuestales del sector público. En este contexto, el proceso judicial se centra en determinar si existió una desnaturalización de los contratos civiles y si corresponde el reconocimiento del vínculo laboral, así como el cumplimiento de las pretensiones del demandante conforme al régimen laboral solicitado. Se evaluará, entre otros aspectos, la aplicación del principio de primacía de la realidad y la existencia de los elementos esenciales de una relación laboral, como la prestación personal, subordinación y remuneración.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	El demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo infundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.
	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.

Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Josué Elías Rivera presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando el reconocimiento de su vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, la formalización de un contrato a plazo indeterminado y el pago de las remuneraciones adeudadas, argumentando que desde su ingreso el 1 de junio de 2015 como obrero de serenazgo ha desempeñado labores permanentes e ininterrumpidas, cubiertas por contratos civiles que, en la práctica, constituyen una relación laboral subordinada. Rivera sostiene que la municipalidad simuló una contratación temporal para evadir sus derechos laborales, lo que considera una desnaturalización del contrato, invocando el principio de primacía de la realidad, adjuntando contratos y recibos como pruebas, evidenciando que prestaba sus servicios bajo subordinación y con un horario fijo, similar al del personal de planta, y solicitó al juzgado el reconocimiento de la relación laboral como indefinida y el pago correspondiente.

La Municipalidad, por su parte, rechazó las afirmaciones del demandante, argumentando que los contratos civiles no cumplen con los elementos esenciales de una relación laboral, como la subordinación, y que los recibos presentados no son suficientes para probar el vínculo laboral. Además, destacó que el último recibo de honorarios data de 2019, lo que contradice la afirmación de Rivera de que continuó laborando hasta la fecha de la demanda en 2023, la defensa también señaló que la carga de la prueba recaía sobre el demandante y que no

se podían reconocer derechos en contradicción con las disposiciones presupuestales del sector público. El proceso judicial gira en torno a determinar si existió una desnaturalización de los contratos civiles y si corresponde el reconocimiento del vínculo laboral conforme al régimen solicitado. Se evaluó, en particular, el principio de primacía de la realidad y si se cumplen los elementos esenciales de una relación laboral, como la prestación personal, subordinación y remuneración. En cuanto al cumplimiento normativo, no se especifica la aplicación de la Ley 31298, ni se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos, gracias a su suspensión; la normativa vigente no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas, y no existen directivas municipales que aseguren una contratación adecuada para puestos permanentes. La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de los contratos desnaturalizados, al aplicar contratos temporales, podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado, y existe una falta de armonización entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales, lo que ha generado interpretaciones jurídicas divergentes. En términos de las condiciones laborales de Rivera, trabajó bajo contratos temporales a pesar de realizar funciones permanentes, estuvo bajo subordinación directa, realizando labores esenciales bajo supervisión de la municipalidad. No fue incorporado a planilla, por lo que no recibió gratificaciones, CTS, ni otros beneficios laborales, ni vacaciones remuneradas. Además, no fue afiliado al Seguro Social ni se realizaron aportes al sistema de pensiones, lo que vulneró su derecho a la sanidad y a una jubilación futura. Tampoco tuvo cobertura frente a riesgos laborales, exponiéndolo a riesgos sin protección, declarando infundada la demanda en todos los extremos.

Tabla 17

Análisis Exp. N°00692-2022

Materia	**Derechos laborales**	
Juzgado	1° Juzgado de Trabajo	
Demandante	Edith Céspedes Morales.	
Demandado	Municipalidad Provincial de Huánuco Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huánuco	
Hechos	Edith Céspedes Morales presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicitando una indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual, por un total de S/ 70,064.95. La demanda se basa en el despido arbitrario que sufrió luego de haber trabajado en varios contratos de locación de servicios, los cuales fueron considerados desnaturalizados en un proceso de amparo, debido a las condiciones laborales que reflejaban una relación de subordinación. A pesar de estos contratos civiles, la actora fue reincorporada al trabajo tras el fallo favorable de un juez. La actora argumenta que durante su despido no recibió remuneración ni beneficios sociales, lo que le ocasionó perjuicios que afectaron su subsistencia. Pide la indemnización por lucro cesante, daño moral, y daños punitivos, además de los intereses y costos del proceso. La defensa de la Municipalidad argumenta que no existió una conducta antijurídica, pues el despido se basó en el cumplimiento de los contratos civiles y no hubo dolo ni culpa en el procedimiento. Además, refuerzan que no existe una base legal para las indemnizaciones solicitadas, como el daño moral o los daños punitivos. En la audiencia de conciliación, las partes no lograron un acuerdo, por lo que el juicio continuó. El caso gira en torno a si la Municipalidad incurrió en responsabilidad contractual y si corresponde pagar la indemnización solicitada. Finalmente, el tribunal falló parcialmente a favor de la demandante, ordenando que la Municipalidad indemnice a Edith Céspedes Morales con S/ 5,362.50 por lucro cesante, S/ 1,500.00 por daño moral y S/ 1,072.50 por daños punitivos, lo que totaliza S/ 7,935.00, más intereses legales.	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	No se especifica, ya que no se empleó la Ley 31298.
	Sanciones a los funcionarios	No se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos.
	Adecuación en favor del locador	La demandante solicita la regularización de su relación laboral y el reconocimiento de sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, declarándolo fundado.
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente	La normativa no establece mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas.
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	No existen directivas municipales que aseguren la correcta contratación para puestos permanentes.

Exp. N° 00692-2022

	Inexistencia de fiscalización	La falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de contratos desnaturalizados.
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas	La aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado.
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Falta de alineación entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales.
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	La Municipalidad justificó los contratos temporales basándose en jurisprudencia que contradice los derechos invocados por el demandante.
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo	El demandante trabajó bajo contratos temporales, pese a realizar funciones permanentes.
	Subordinación directa	El demandante realizaba labores permanentes bajo supervisión y órdenes de la municipalidad.
	Prestación de servicios en la institución	Realizó trabajos esenciales sin interrupción, a pesar de los contratos temporales.
Derechos salariales	No adhesión a planilla	El demandante no fue incorporado a planilla pese a su vínculo laboral continuo.
	Falta de pagos en beneficios laborales	No recibió gratificaciones, CTS ni otros derechos.
	Derecho a vacaciones pagadas	No se le otorgaron vacaciones remuneradas durante su relación laboral.
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social	El demandante no fue afiliado al sistema de salud, vulnerando su derecho a la sanidad.
	No aportación al sistema de pensiones	No se realizaron aportes para su jubilación.
	No cobertura de riesgos laborales	Estuvo expuesto a riesgos sin protección adecuada por parte de la municipalidad.

Análisis

Edith Céspedes Morales presentó una demanda laboral contra la Municipalidad Provincial de Huánuco solicitando una indemnización por daños y perjuicios derivados del despido arbitrario que sufrió después de haber trabajado bajo varios contratos de locación de servicios, los cuales fueron considerados desnaturalizados en un proceso de amparo, al evidenciar que existía una relación de subordinación. A pesar de estos contratos civiles, la actora fue reincorporada al trabajo tras un fallo favorable de un juez. Durante su despido, argumenta que no recibió remuneración ni beneficios sociales, lo que le causó perjuicios que

afectaron su subsistencia. Por ello, solicita una indemnización por lucro cesante, daño moral, daños punitivos, intereses y costos del proceso; la defensa de la Municipalidad sostiene que no existió conducta antijurídica, ya que el despido se basó en el cumplimiento de los contratos civiles, sin dolo ni culpa en el procedimiento. Niega que haya una base legal para las indemnizaciones solicitadas, como el daño moral o los daños punitivos. Durante la audiencia de conciliación, no se alcanzó un acuerdo, por lo que el juicio continuó, centrado en determinar si la Municipalidad incurrió en responsabilidad contractual y si corresponde el pago de la indemnización solicitada. El tribunal falló parcialmente a favor de la demandante, ordenando que la Municipalidad indemnice a Edith Céspedes Morales con S/ 5,362.50 por lucro cesante, S/ 1,500.00 por daño moral y S/ 1,072.50 por daños punitivos, lo que totaliza S/ 7,935.00, más los intereses legales. En cuanto al cumplimiento normativo, no se especifica la aplicación de la Ley 31298 y no se evidencian sanciones a los funcionarios responsables de la desnaturalización de los contratos; esto se debe a la suspensión de la normativa, sin establecer mecanismos claros para evitar el uso indebido de contratos temporales en entidades públicas, ni existen directivas municipales para garantizar una contratación adecuada para puestos permanentes, la falta de fiscalización efectiva permitió la continuidad de los contratos desnaturalizados, esta aplicación de contratos temporales podría entrar en conflicto con el principio de estabilidad laboral del régimen privado, y existe una falta de armonización entre la normativa laboral general y las prácticas contractuales municipales. Las interpretaciones jurídicas también son divergentes, pues la Municipalidad justificó los contratos temporales con jurisprudencia que contradice los derechos invocados por la demandante, en cuanto a las condiciones laborales de la actora, trabajó bajo contratos temporales a pesar de realizar funciones permanentes, bajo subordinación directa y supervisión de la municipalidad. Prestó servicios esenciales de manera continua, sin interrupciones, pero no fue incorporada a planilla, lo que le impidió recibir gratificaciones, CTS ni otros beneficios laborales. No se le otorgaron vacaciones remuneradas, ni fue afiliada al Seguro Social, vulnerando su

derecho a la sanidad, ni se dieron los aportes al sistema de pensiones, dejándola sin cobertura para su jubilación; estuvo expuesta a riesgos laborales sin la protección adecuada por parte de la municipalidad.

Tabla 18

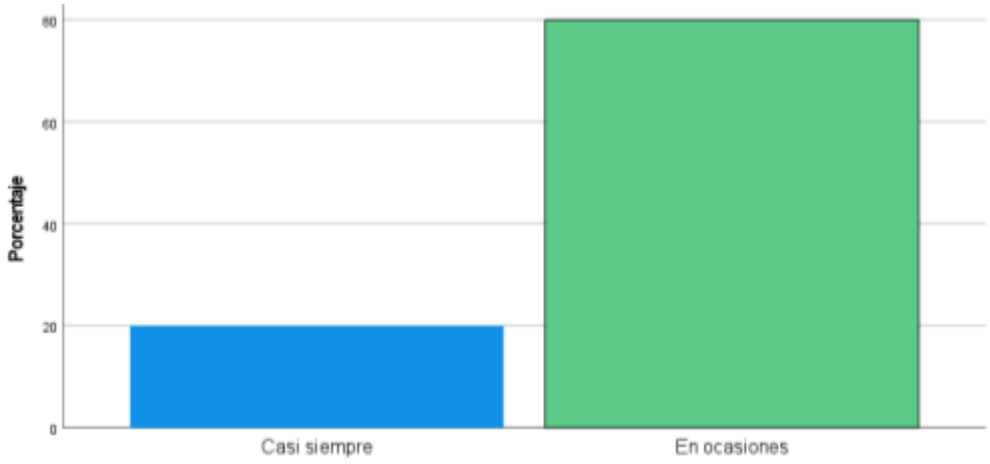
¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	20,0	20,0	20,0
	En ocasiones	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 1

¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?



Análisis

Teniendo como punto de partida la pregunta planteada, el 80% de los encuestados considera que la prohibición de la Ley 31298 sobre contratar locadores para puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas se respeta "en ocasiones", mientras que solo el 20% opina que se respeta "casi siempre". Esto sugiere que la mayoría percibe que, en muchas ocasiones, las instituciones no cumplen con la ley adecuadamente.

Tabla 19

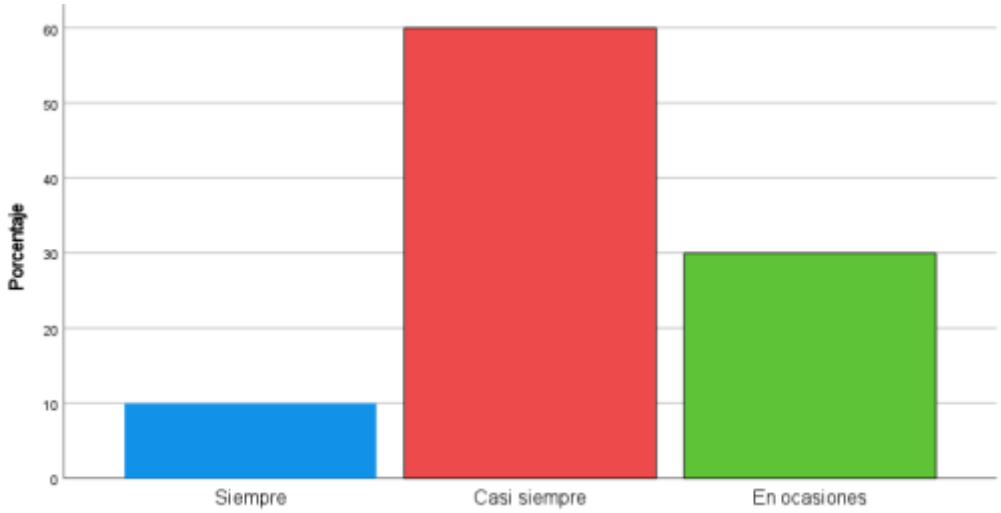
¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	6	60,0	60,0	70,0
	En ocasiones	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 2

¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?



Análisis

Teniendo la pregunta planteada, el 60% de los encuestados considera que las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298 se llevan a cabo "casi siempre", mientras que un 30% opina que esto ocurre "en ocasiones" y solo el 10% cree que siempre se aplican, indicando una percepción generalizada de que las sanciones no se aplican de manera consistente, lo que sugiere deficiencias en la fiscalización y ejecución de las medidas correctivas.

Tabla 20

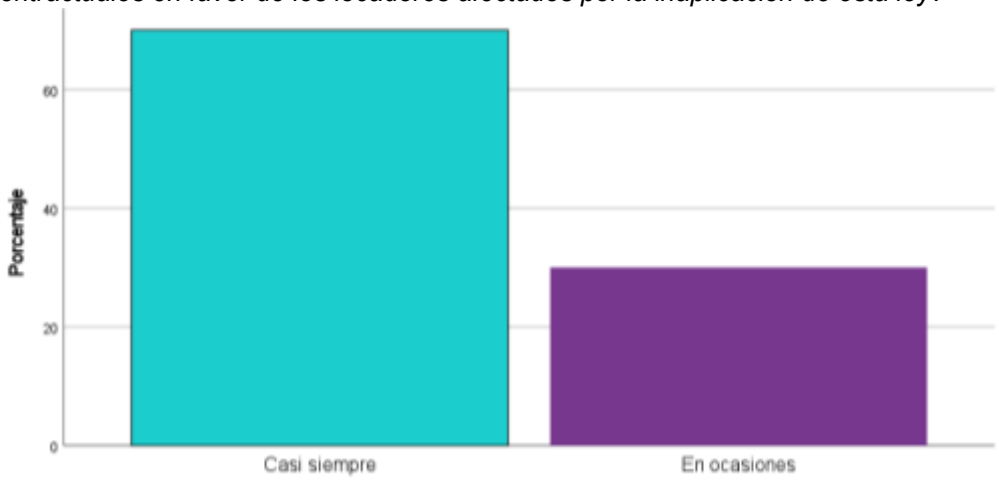
¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	70,0	70,0	70,0
	En ocasiones	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 3

¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?



Análisis

De acuerdo con la pregunta planteada, el 70% de los encuestados afirma que "casi siempre" se realizan adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de la Ley 31298, mientras que el 30% opina que esto ocurre "en ocasiones". Esto sugiere que, aunque en la mayoría de los casos se toman medidas correctivas, aún existen situaciones en las que no se realizan adecuaciones, lo que podría reflejar deficiencias en la aplicación de la ley.

Tabla 21

¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	40,0	40,0	40,0
	En ocasiones	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 4

¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?

Análisis

Según la pregunta planteada, el 40% de los encuestados considera que la estructura normativa actual garantiza "casi siempre" el cumplimiento de la Ley 31298, mientras que el 60% opina que esto sucede "en ocasiones". Esto indica que, si bien hay un reconocimiento de que la normativa podría funcionar en algunos casos, existe una percepción generalizada de que las leyes vigentes no son completamente eficaces o suficientes para asegurar el cumplimiento consistente de la ley.

Tabla 22

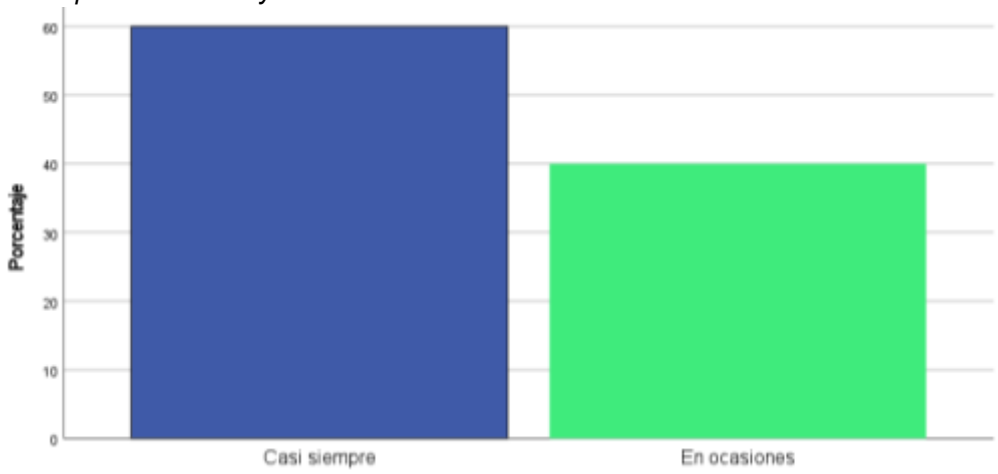
¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	60,0	60,0	60,0
	En ocasiones	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 5

¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?



Análisis

En concordancia con la pregunta planteada, el 60% de los encuestados considera "casi siempre" que las instituciones públicas carecen de reglamentos internos para implementar la Ley 31298, mientras que el 40% opina que esto sucede "en ocasiones", sugiriendo que la falta de reglamentos internos es una situación frecuente, lo que podría dificultar la correcta implementación de la ley en las instituciones públicas.

Tabla 23

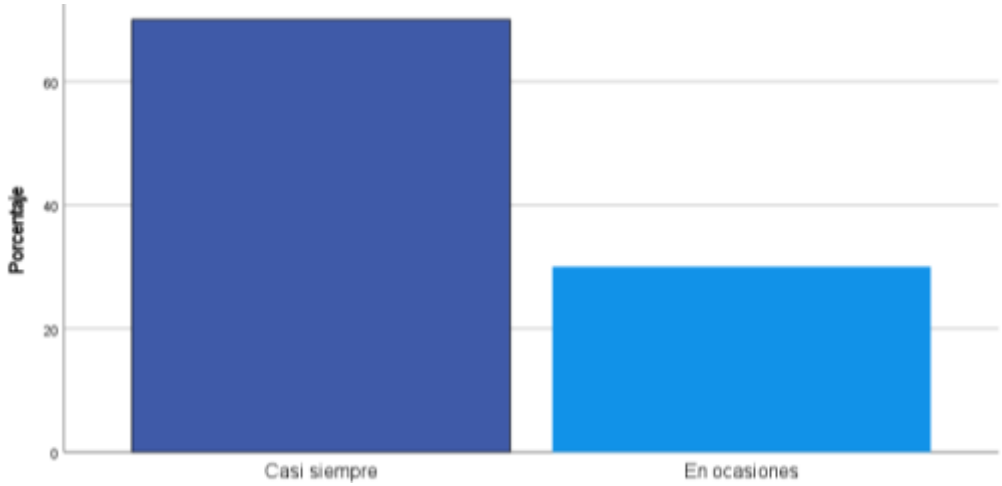
¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	70,0	70,0	70,0
	En ocasiones	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 6

¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?



Análisis

De acuerdo con el 70% de los encuestados, considera que la fiscalización sobre un futuro cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas ocurre "casi siempre", mientras que el 30% opina que sucedería "en ocasiones", indicando que la fiscalización sería generalmente percibida como constante, aunque todavía hay un porcentaje significativo que señala que no siempre se llevará a cabo de manera efectiva.

Tabla 24

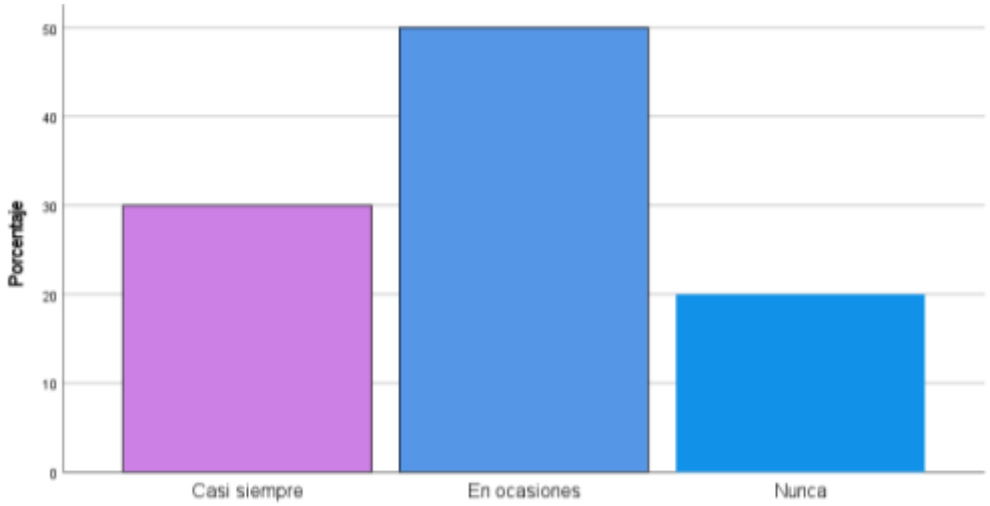
¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	30,0	30,0	30,0
	En ocasiones	5	50,0	50,0	80,0
	Nunca	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 7

¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?



Análisis

En relación con la pregunta planteada, el 30% de los encuestados cree que la Ley 31298 entra "casi siempre" en conflicto con otras normas laborales o administrativas, mientras que el 50% considera que esto ocurre "en ocasiones". Solo el 20% opina que nunca hay conflicto. Esto sugiere que, en general, existe una percepción de que la ley podría generar inconsistencias o contradicciones con otras normativas, aunque no de manera constante.

Tabla 25

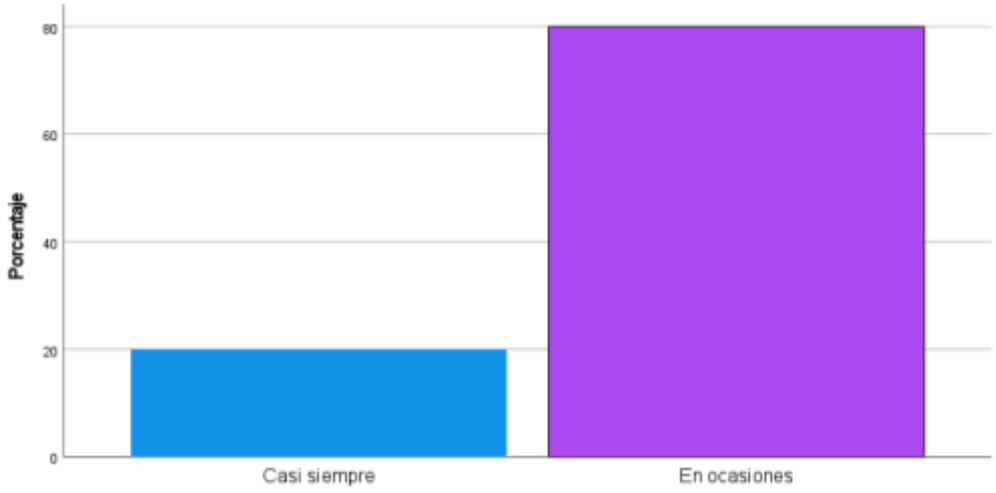
¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	20,0	20,0	20,0
	En ocasiones	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 8

¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?



Análisis

Según lo planteado, el 80% de los encuestados considera que la armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales se da "en ocasiones", mientras que el 20% opina que ocurre "casi siempre". Esto indica que, en su mayoría, se percibe que la ley no siempre se integra de manera fluida con las normativas locales, lo que podría generar desafíos en su aplicación.

Tabla 26

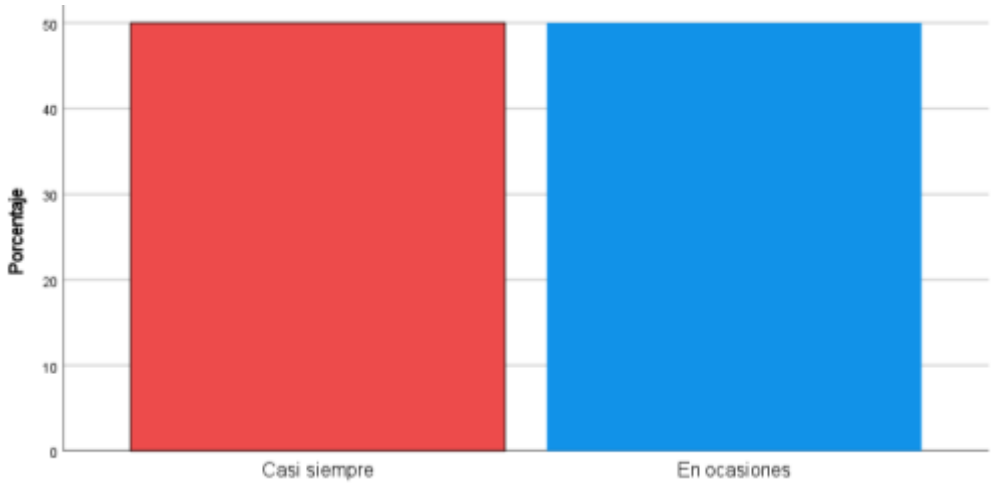
¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	50,0	50,0	50,0
	En ocasiones	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 9

¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?



Análisis

A raíz de la pregunta planteada, la mitad de los encuestados (50%) considera que las interpretaciones inconsistentes generan problemas "casi siempre" para garantizar el cumplimiento de la normativa, mientras que la otra mitad opina que esto ocurre "en ocasiones". Esto sugiere que las discrepancias en la interpretación de la ley pueden afectar significativamente su implementación, aunque no siempre de manera constante.

Tabla 27

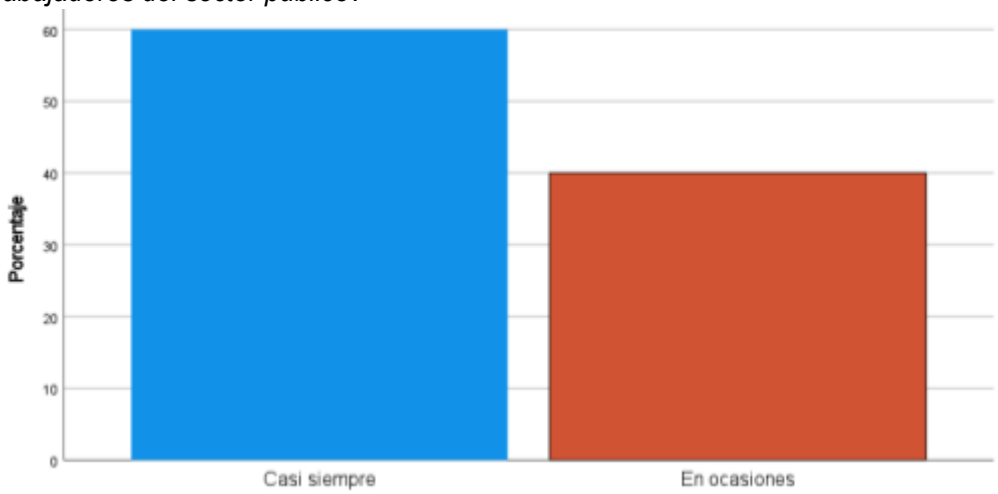
¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	60,0	60,0	60,0
	En ocasiones	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 10

¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?



Análisis

Con relación a la pregunta, el 60% de los encuestados considera que los contratos de locación de servicios generan "casi siempre" inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público, mientras que el 40% opina que esto ocurre "en ocasiones". Esto indica que, en general, se percibe que estos contratos contribuyen a una situación laboral incierta y precaria, aunque no todos los casos presentan la misma intensidad de este problema.

Tabla 28

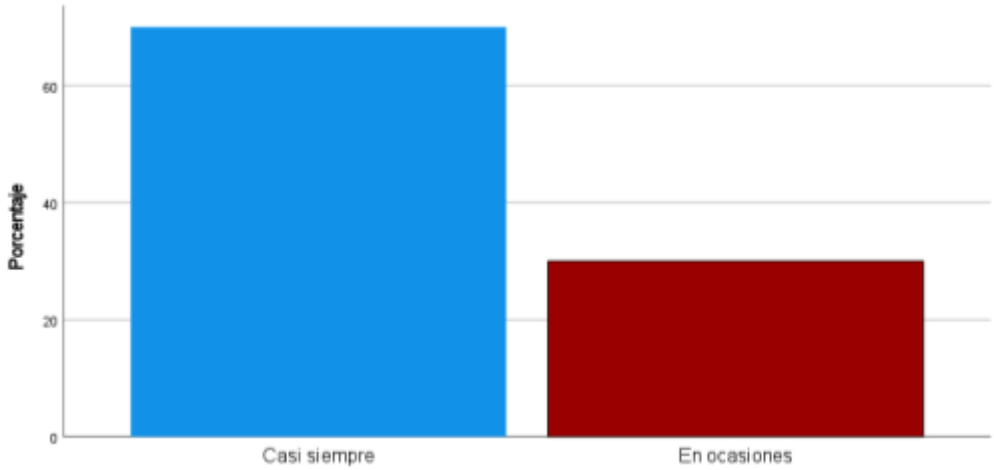
¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	70,0	70,0	70,0
	En ocasiones	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 11

¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?



Análisis

Derivado de la pregunta planteada, el 70% de los encuestados señala que "casi siempre" los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles, mientras que el 30% considera que esto ocurre "en ocasiones". Esto sugiere que, en muchos casos, existe una desalineación entre la naturaleza de los contratos civiles y la realidad laboral, donde los trabajadores ejercen funciones que implican subordinación, lo que podría desnaturalizar la relación contractual.

Tabla 29

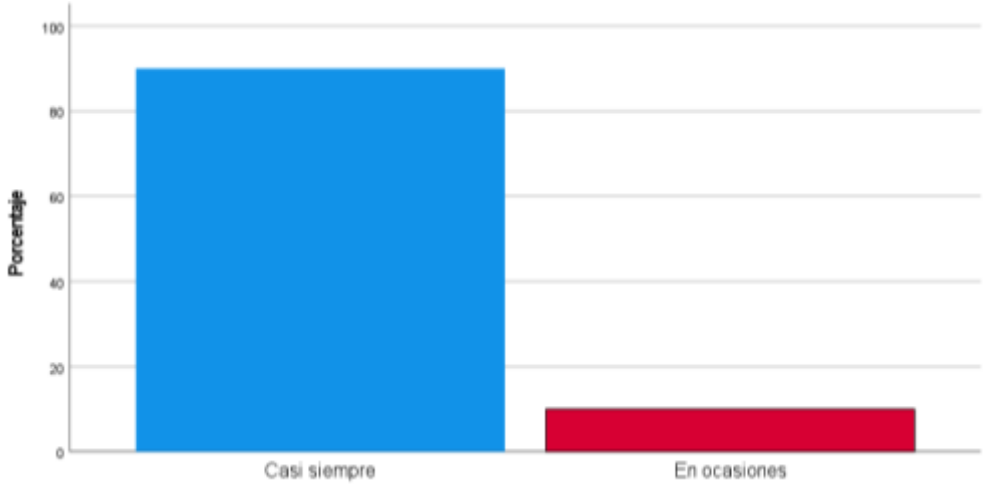
¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	90,0	90,0	90,0
	En ocasiones	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 12

¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?



Análisis

Referenciándonos en la pregunta planteada, el 90% de los encuestados considera que los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular, mientras que solo el 10% opina que esto ocurre "en ocasiones". Esto indica que la mayoría de los locadores trabajan de manera continua en las mismas condiciones que el personal fijo, lo que podría evidenciar una posible desnaturalización de sus contratos.

Tabla 30

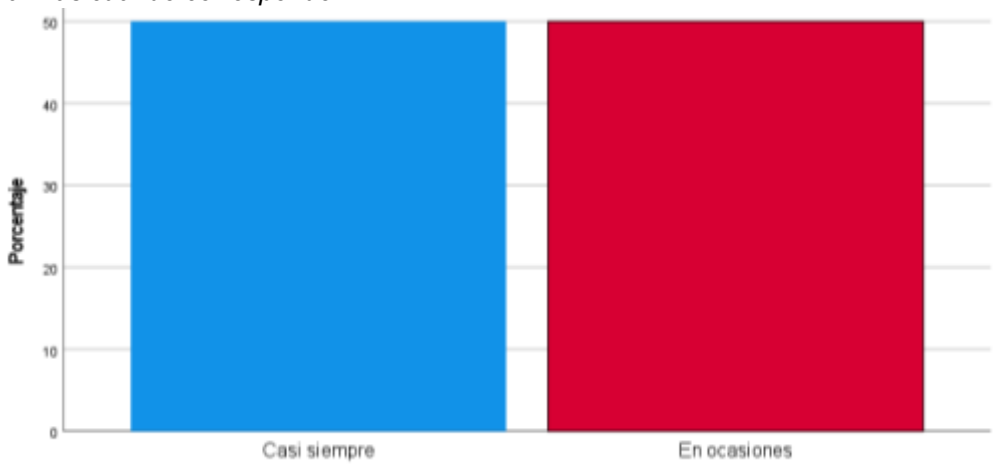
¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	50,0	50,0	50,0
	En ocasiones	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 13

¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?



Análisis

De acuerdo con la pregunta establecida, la mitad de los encuestados (50%) opina que las instituciones públicas podrían garantizar "casi siempre" la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde, mientras que la otra mitad considera que esto ocurriría "en ocasiones". Esto sugiere una falta de consistencia con las leyes actuales en el cumplimiento de la normativa respecto a la inclusión de los locadores en planillas, lo que podría generar inseguridad laboral para estos trabajadores.

Tabla 31

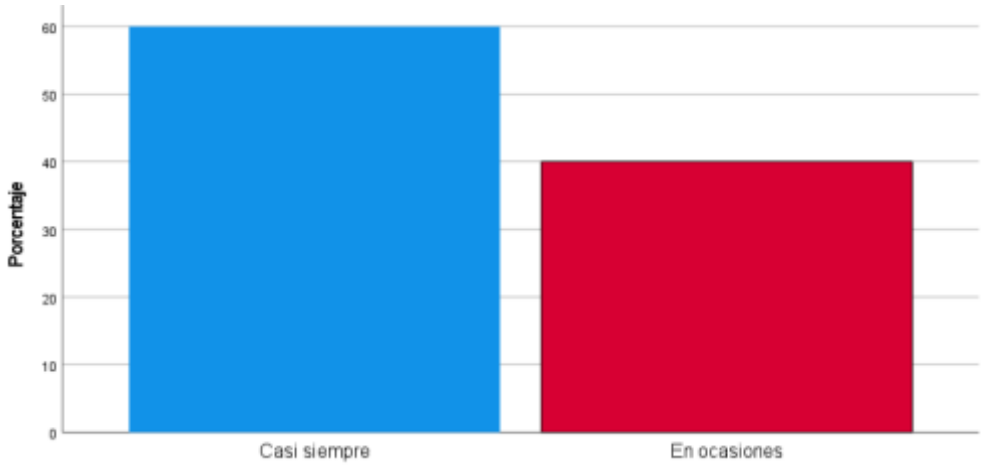
¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	60,0	60,0	60,0
	En ocasiones	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 14

¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?



Análisis

Valiéndonos de la pregunta planteada, el 60% de los encuestados considera que las instituciones públicas cumplen "casi siempre" con los pagos correspondientes a los beneficios laborales de los locadores, mientras que el 40% opina que esto sucede "en ocasiones". Esto indica que, aunque hay un cumplimiento parcial, persiste una falta de regularidad en el pago de beneficios laborales, lo que podría generar incertidumbre y perjuicios a los locadores.

Tabla 32

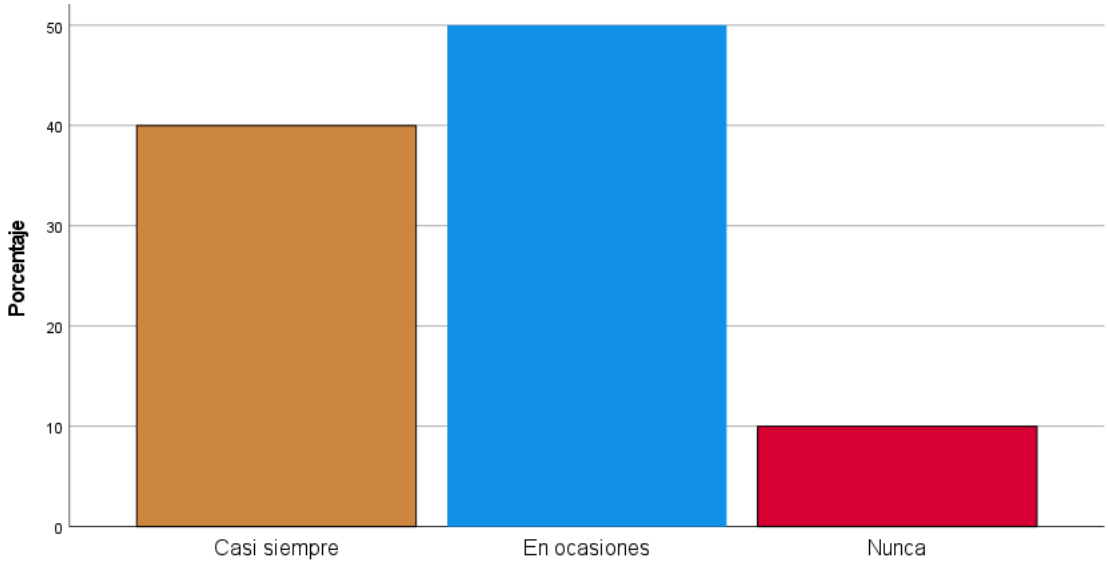
¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	40,0	40,0	40,0
	En ocasiones	5	50,0	50,0	90,0
	Nunca	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 15

¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?



Análisis

Según lo señalado en la pregunta, el 40% de los encuestados considera que los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes se respetan "casi siempre", mientras que el 50% opina que esto ocurre "en ocasiones". Solo el 10% señala que nunca se respetan estos derechos. Esto sugiere que, aunque hay casos en los que se cumplen, en muchos otros la protección del derecho a vacaciones es insuficiente, lo que podría generar malestar entre los locadores.

Tabla 33

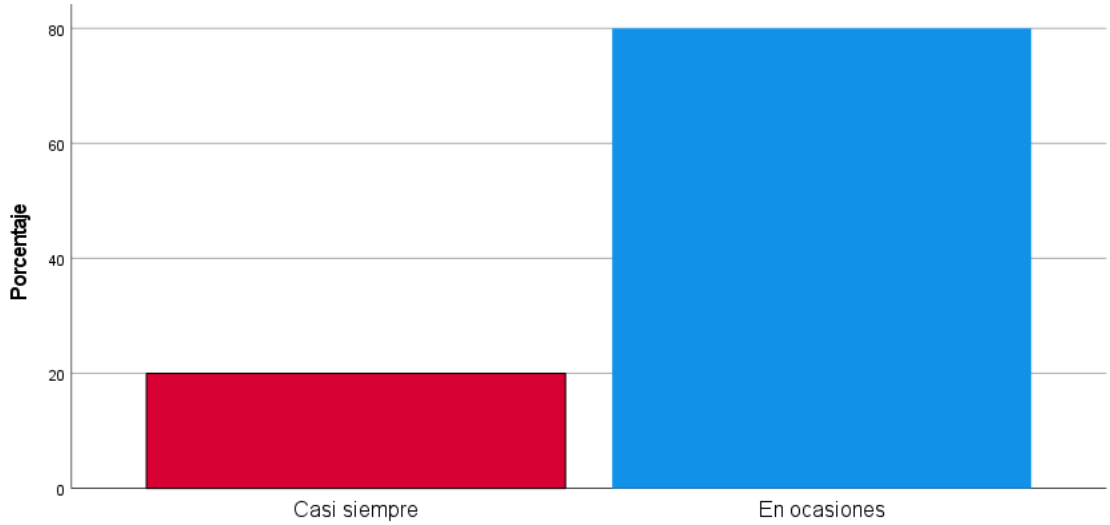
¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	20,0	20,0	20,0
	En ocasiones	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 16

¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?



Análisis

De acuerdo con lo referenciado en la pregunta planteada, el 80% de los encuestados considera que el acceso al Seguro Social para los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas se garantiza "en ocasiones", mientras que solo el 20% opina que esto sucede "casi siempre". Esto indica una falta de consistencia en la aplicación de este derecho, lo que podría generar inseguridad social entre los locadores.

Tabla 34

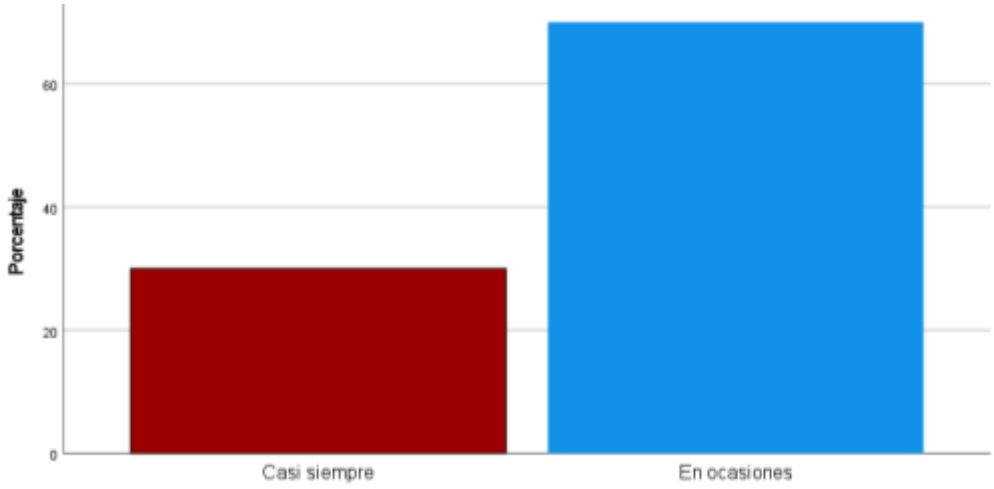
¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	30,0	30,0	30,0
	En ocasiones	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 17

¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?



Análisis

En concordancia con la pregunta planteada, el 70% de los encuestados opina que los locadores reciben aportes previsionales "en ocasiones", mientras que el 30% considera que esto ocurre "casi siempre". Esto sugiere que, aunque en algunos casos se realizan los aportes, la práctica no es consistente, lo que puede generar inseguridad en cuanto a la cobertura previsional de los locadores que cumplen funciones laborales continuas.

Tabla 35

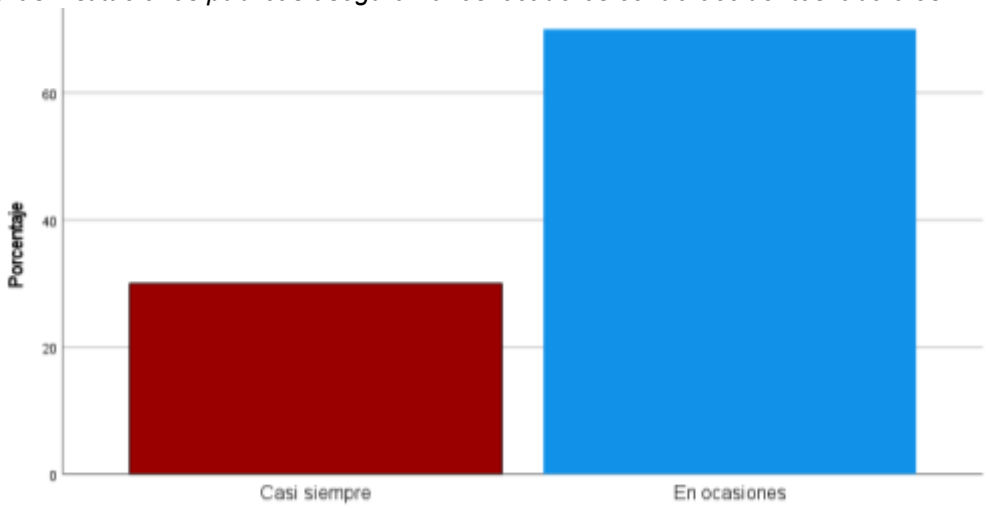
¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	30,0	30,0	30,0
	En ocasiones	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: ***SPSS***

Figura 18

¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?



Análisis

En concordancia con lo referenciado en la pregunta planteada, el 70% de los encuestados opina que las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales "en ocasiones", mientras que el 30% considera que esto ocurre "casi siempre". Esto indica que, aunque en algunos casos se ofrece cobertura, no es una práctica constante ni garantizada, lo que podría generar vulnerabilidad para los locadores en cuanto a su protección en caso de accidentes laborales.

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 36

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI	,377	10	,000	,764	10	,005
VD	,108	10	,200*	,984	10	,982

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para cada evaluación y variable, centraremos nuestra atención en la columna "Sig". (Significación o p-valor), dado que es el mayor enfoque para establecer la coherencia en un examen de hipótesis. El grado de relevancia (α) que se usa frecuentemente es 0.05, se empleará la prueba de Shapiro – Wilk.

El motivo fundamental por el cual la métrica de Shapiro-Wilk resulta más adecuada y eficaz para medir la exactitud en análisis reducidos (usualmente n<50), y en particular para n<30), es su mayor capacidad para identificar irregularidades de la ordinalidad en estas situaciones. En esta guía, los niveles de libertad se encuentran en 10, lo que sugiere un tamaño de representación de n=10. Bajo un volumen de análisis tan reducido, la medida de viabilidad sugerida es Shapiro-Wilk.

Considerando el estudio de normalidad que hemos llevado a cabo, la Variable Independiente (VI) no presenta una proporción habitual (de acuerdo con diversas evaluaciones) y aunque la Variable Dependiente (VD) mantiene una proporción adecuada, optar por el test de correlación de Spearman (Rho de Spearman) es una alternativa técnica robusta y altamente posible.

4.2.1. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H.a: Sí, se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H.0: No se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

Tabla 37

Hipótesis general

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	,590
		N	10	10
	VD	Coeficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,590	.
		N	10	10

Fuente: SPSS

Esta declaración se basa principalmente en un minucioso estudio cualitativo y descriptivo de los documentos, reflejado en las Tablas 3 a 17 del análisis. Las presentes tablas demuestran de forma evidente y reiterada que los empleados bajo la modalidad de alquiler de servicios realizan trabajos de naturaleza duradera en el interior de la organización, esto altera la naturaleza civil de estos acuerdos y representa una evidente violación de lo dictado por la Ley 31298. A pesar de que la conexión de Spearman, provocada por la no adecuación de la variable independiente y el volumen de datos disminuido (N=10), mostró un p-valor no relevante (r_s =0.194, p=0.590), esta ausencia de relevancia estadística no refuta la hipótesis. La sólida prueba cualitativa de la investigación es adecuada y definitiva para sostener que la falta de implementación de la ley efectivamente infringe los derechos laborales en el escenario estudiado.

4.2.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H. a_1: La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023.

H. 0_1: La inaplicación de la Ley 31298 no deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente

adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023.

Tabla 38

Hipótesis específica 1

			V.I_específica 1	V.D_específica 1
Rho de Spearman	V.I_específica 1	Coeficiente de correlación	1,000	,037
		Sig. (bilateral)	.	,920
		N	10	10
	V.D_específica 1	Coeficiente de correlación	,037	1,000
		Sig. (bilateral)	,920	.
		N	10	10

Fuente: SPSS

Esta afirmación se basa primordialmente en el incisivo estudio cualitativo de los expedientes (Tablas 3-17). Esta muestra ilustra cómo la insuficiente labor en la observancia y ajustamiento de las normativas agudizan la violación de los derechos laborales en el municipio quien conduce directamente a la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios, validando así la hipótesis. Aunque la correlación de Spearman entre H.1.1 y H.1.2, respaldada por la no normalidad y el tamaño de la muestra (N=10), presentó un resultado no relevante, esto no invalida la hipótesis.

4.2.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H. a_2: La inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H. 0_2: La inaplicación de la Ley 31298 no se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

Tabla 39

Hipótesis específica 2

			V.I_específica 2	V.D_específica 2
Rho de Spearman	V.I_específica 2	Coeficiente de correlación	1,000	,428
		Sig. (bilateral)	.	,218
		N	10	10
	V.D_específica 2	Coeficiente de correlación	,428	1,000
		Sig. (bilateral)	,218	.
		N	10	10

Fuente: SPSS

La validación se fundamenta en el incisivo estudio cualitativo de los expedientes (Tablas 3-17). Este estudio evidencia que la ineficacia en la implementación y regulación de la Ley 31298 es evidente inmediatamente lleva a la desnaturalización de los contratos y a la infracción de los derechos laborales en la entidad municipal. A pesar de que un estudio cuantitativo de correlación (por ejemplo, Spearman, respaldado por no normalidad y N=10) podría carecer de relevancia estadística, la evidencia cualitativa es suficiente y directa para respaldar la relación sugerida en la hipótesis.

4.2.4. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H. a_3: Sí, es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

H. **0_3:** No es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.

Tabla 40

Hipótesis específica 3

			V.I_específica 2	V.D_específica 3
Rho de Spearman	V.I_específica 2	Coeficiente de correlación	1,000	-,306
		Sig. (bilateral)	.	,391
		N	10	10
	V.D_específica 3	Coeficiente de correlación	-,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,391	.
		N	10	10

Fuente: SPSS

La validación se basa mayoritariamente en el incisivo estudio cualitativo de los expedientes (Tablas 3-17), que evidencia que la ausencia de coherencia legal en la implementación de la Ley 31298 infringe de forma directa los derechos de los trabajadores, La correlación de Spearman (r) es la siguiente: $r_s = -0.306$, $p=0.391$) no tuvo relevancia estadística (considerando la no normalidad y N=10), la robusta evidencia cualitativa y la triangulación de métodos respaldan la conclusión.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con la hipótesis general: Sí, se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad de Huánuco; 2022-2023 encuentra sustento en los resultados obtenidos en el estudio y en el marco teórico proporcionado por Chaparín (2022). La investigación de Chaparín concluye que el uso de regímenes contractuales como CAS y Locación de Servicios para trabajadores que realizan funciones subordinadas, remuneradas y con horarios establecidos conduce a una vulneración significativa de derechos laborales. De manera similar, los datos analizados en las Tablas 3 al 17 del presente estudio refuerzan esta hipótesis. Las tablas evidencian que los trabajadores bajo contratos de locación de servicios desempeñan labores permanentes en las instituciones públicas, lo que desvirtúa la naturaleza civil de dichos contratos. Esto es consistente con los hallazgos de Chaparín, quien destaca que esta práctica genera una relación laboral encubierta y, por ende, una vulneración de derechos fundamentales como la estabilidad laboral y el acceso a beneficios. Los resultados muestran que los derechos más afectados incluyen el reconocimiento del vínculo laboral, ya que en todos los casos analizados los locadores demandan ser contratados bajo el régimen laboral de la Ley 728, lo que sugiere una ausencia de reconocimiento formal de sus relaciones laborales reales, evidenciando un acceso limitado a beneficios sociales, como el Seguro Social, aportes previsionales y seguros contra accidentes laborales, reflejando una clara vulneración de derechos que la Ley 31298 pretende corregir; los resultados de la Tabla 33, se logra observar que el 80% de los encuestados considera que el acceso al Seguro Social se garantiza solo “en ocasiones”, manifestándose en la inestabilidad contractual y la falta de derechos como gratificaciones y vacaciones pagadas. Si bien es cierto que se evidencia un ligero avance en ciertos aspectos, como la percepción de algunos encuestados de que las adecuaciones contractuales a favor de los locadores han comenzado a implementarse “en ocasiones”, estas acciones son

insuficientes y no garantizan una protección integral, ya que carecen de legitimidad ante la no vigencia de la Ley 31298 en concordancia con la Ley 31638, que es sin más el cuerpo normativo que la Ley de Presupuesto Público para el año fiscal 2023, imposibilitando la función y el objetivo propuesto, es decir, la prohibición de contratar a los trabajadores por locación de servicios en entidades públicas.

Con la hipótesis específica 1: La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo, agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador, vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad de Huánuco, 2022-2023. Al analizar los resultados obtenidos y contrastarlos con la investigación de Daza (2023), se puede validar parcialmente esta hipótesis; en su investigación evidencia que el incumplimiento de la Ley 31298 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián se manifiesta mediante el uso indebido de contratos de locación de servicios para funciones subordinadas. Esto coincide con los hallazgos obtenidos en la Municipalidad de Huánuco, donde las tablas analizadas muestran que los locadores frecuentemente trabajan bajo subordinación directa (Tabla 15), realizan funciones permanentes (Tabla 14) y prestan servicios dentro de las instalaciones de la municipalidad (Tabla 16). Estas situaciones desnaturalizan la esencia de los contratos civiles y revelan una relación laboral encubierta, confirmando la hipótesis respecto a la vulneración de derechos laborales, en cuanto a las adecuaciones contractuales en favor de los locadores, los resultados de la Tabla 20 muestran que el 70% de los encuestados afirma que estas adecuaciones ocurren "casi siempre", mientras que el 30% opina que solo se realizan "en ocasiones". Si bien este dato refleja una tendencia hacia la implementación de medidas correctivas, la proporción restante evidencia que aún existen deficiencias en la aplicación de la ley. Esto valida la hipótesis en el sentido de que no siempre se garantiza la adecuada regularización de las relaciones laborales de los locadores afectados, logrando una suerte de paralelismo con lo referenciado por Daza, donde se identifica un sin par de factores, en este caso teniendo la no vigencia de la ley materia de estudio por la ley 31935, validando la hipótesis, los datos y análisis muestran que la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad de Huánuco se debe a un cumplimiento normativo inexistente por la poca atención que

muestra el Legislativo ante la problemática de los locadores, lo que vulnera sus derechos laborales.

Con la hipótesis específica 2: La inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma, teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad de Huánuco, 2022-2023. Para analizar esta relación, se consideran los datos de las tablas mencionadas y los fundamentos teóricos aportados por Montalvo (2022).

Los resultados evidencian una percepción generalizada sobre la insuficiencia en la aplicación y fiscalización de la Ley 31298. Por ejemplo, en la tabla 21, el 60% de los encuestados señala que la estructura normativa solo garantiza "en ocasiones" el cumplimiento de la Ley 31298. Esto refleja que, aunque la norma está diseñada para proteger los derechos laborales de los locadores, su aplicación carece de consistencia debido a debilidades en su implementación, ya que hasta la fecha no se encuentra en vigencia.

En la tabla 23, el 70% de los encuestados afirma que la fiscalización sobre el cumplimiento de la norma ocurre "casi siempre", lo que podría interpretarse como un esfuerzo significativo por parte de las autoridades fiscalizadoras. Sin embargo, este nivel de fiscalización no parece ser suficiente para contrarrestar las inconsistencias señaladas en otros aspectos, como las interpretaciones divergentes o la falta de armonización con las leyes aprobadas, según los hallazgos de tabla 26, el 50% de los encuestados considera que las interpretaciones inconsistentes generan problemas "casi siempre" para garantizar el cumplimiento de la normativa. Esto refuerza la idea de que, aunque la capacidad regulatoria de la norma podría no ser el único factor en la inaplicación de la Ley 31298, la falta de claridad en su interpretación afecta significativamente su implementación, ya que para el legislador y su ambigüedad pone en riesgo el presupuesto anual; estos resultados se alinean con las conclusiones de Montalvo (2022), quien destaca que la Ley 31298, a pesar de su reconocimiento de los derechos laborales de los locadores, no garantiza plenamente su cumplimiento debido a factores como la falta de supervisión y la desnaturalización de los contratos laborales. Además, la aplicación del principio de primacía de la realidad, aunque fundamental, no está garantizada en todos los casos, lo que perpetúa la

vulneración de derechos laborales; en pocas palabras, si bien la inaplicación de la Ley 31298 está vinculada a limitaciones en su capacidad regulatoria, también influye la falta de armonización normativa, la fiscalización insuficiente y las interpretaciones inconsistentes, para garantizar la protección de los derechos laborales en el sector público, es necesario no solo mejorar la estructura normativa de la Ley 31298, sino también fortalecer los mecanismos de implementación, armonización y supervisión, esperando que sea en un futuro próximo.

Con la hipótesis específica 3: Sí, es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica, siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad de Huánuco, 2022-2023. Al analizar esta hipótesis, consideremos lo referenciado por Arteaga (2021), así como los datos obtenidos en las tablas 25 y 26, que arrojan resultados significativos sobre la percepción de la armonización jurídica y las interpretaciones legales inconsistentes; el autor concluye que las municipalidades frecuentemente desnaturalizan los contratos de locación de servicios al emplear modalidades civiles para funciones que, por su naturaleza, implican subordinación y continuidad laboral. Al no estar vigente este escenario, no solo vulnera derechos fundamentales como el acceso a beneficios sociales, sino que también genera un incumplimiento reiterado de la normativa laboral vigente, como el Decreto Legislativo N.º 728. Las estrategias de evasión, aunque momentáneamente convenientes para las instituciones, resultan insostenibles a largo plazo debido al incremento de procesos judiciales y las sentencias desfavorables, con consecuencias económicas significativas; en el caso de la Municipalidad de Huánuco, esta problemática parece replicarse, dado que el 80% de los encuestados señala que la armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales ocurre solo "en ocasiones", de acuerdo con lo señalado por la tabla 25. Este hallazgo refleja la falta de integración normativa necesaria para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. La imposibilidad de articular adecuadamente la normativa nacional con las prácticas locales crea un vacío legal que afecta directamente a los trabajadores bajo contratos civiles. En concordancia con lo señalado en la tabla 26, el 50% de los encuestados percibe que las interpretaciones inconsistentes de la Ley 31298 generan problemas "casi

siempre", mientras que el otro 50% opina que estos conflictos ocurren "en ocasiones". Este equilibrio de percepciones sugiere que las divergencias en la interpretación y aplicación de la ley no son circunstanciales, sino estructurales. Dichas inconsistencias pueden deberse a la inexistencia de una ley que no limite o suspenda la vigencia de esta, en una coexistencia de normativas contradictorias, reforzando la hipótesis de que la falta de coherencia jurídica actúa como un factor clave en la inaplicación de la Ley 31298.

CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la inaplicación de la Ley 31298 vulnera significativamente los derechos laborales en la Municipalidad de Huánuco (2022-2023). El uso indebido de contratos de locación de servicios para funciones subordinadas y permanentes desnaturaliza su carácter civil, afectando derechos esenciales como la estabilidad laboral, el acceso al Seguro Social, aportes previsionales y vacaciones remuneradas, los resultados, en línea con Chaparín (2022), reflejan que estas prácticas encubren relaciones laborales reales, limitando el reconocimiento formal y la protección integral de los trabajadores. Siendo la existencia de esta ley limitada y careciendo de vigencia, lo cual deriva en el incumplimiento de una ley aprobada destinada al olvido si es que no se logra la aprobación para cumplir su propósito y evitando leyes nuevas que suspendan su existencia como tal.

Segunda: Se concluye que la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad de Huánuco entre 2022-2023 se debe a un cumplimiento normativo deficiente, derivado por la existencia de leyes que frenan el cumplimiento del objetivo legal de esta ley, lo que vulnera los derechos laborales de los locadores. Los datos muestran que los locadores trabajan bajo subordinación, realizan funciones permanentes y están sujetos a condiciones que desnaturalizan los contratos civiles, lo que genera relaciones laborales encubiertas; un 70% de los encuestados percibe adecuaciones contractuales, un 30% aún considera que estas son ocasionales, evidenciando deficiencias en la implementación de la ley, es decir, la falta de cumplimiento normativo y de adecuación adecuada en favor de los locadores valida la hipótesis y demuestra la vulneración de sus derechos laborales.

Tercera: Se llega a la conclusión de que la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad de Huánuco no se debe solo a la capacidad regulatoria de la norma, sino también a factores como la falta de armonización normativa, fiscalización insuficiente e interpretaciones inconsistentes. Los resultados muestran que, aunque la fiscalización ocurre "casi siempre", la ley solo garantiza el cumplimiento "en ocasiones" debido a su débil implementación y

la falta de integración con las normativas vigentes. Esto concuerda con lo señalado por Montalvo (2022), quien destaca la desnaturalización de los contratos laborales y la insuficiencia en la supervisión. Así, la vulneración de derechos laborales está vinculada a limitaciones tanto de la norma como de su aplicación efectiva.

Cuarta: En conclusión, la falta de coherencia jurídica es un factor clave en la inaplicación de la Ley 31298, contribuyendo a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad de Huánuco, afirmándose porque el 80% de los encuestados percibe que la integración de la ley con las normativas locales ocurre solo "en ocasiones", lo que refleja dificultades en su aplicación; el 50% considera que las interpretaciones inconsistentes generan problemas "casi siempre". Estos hallazgos confirman que la falta de claridad en la normativa y su inaplicación es un obstáculo para garantizar los derechos de los locadores y resulta en transgresiones que afectan tanto a los trabajadores como a las instituciones.

RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los legisladores dejar de suspender la entrada de vigencia de la Ley 31298, ya que al no entrar en vigor esta ley prohibitiva del mal uso de las locaciones de servicios en trabajos permanentes dentro de nuestro sistema público, fomenta la institucionalización de esta figura dejando de lado los derechos inherentes a un trabajador contratado por medio de un contrato laboral y evitando así las largas disputas judiciales para mantener ese puesto laboral o la reposición en la misma.

Segunda: Se sugiere a los locadores que se informen sobre sus derechos laborales y la normativa vigente, especialmente sobre la Ley 31298, si se encuentra en vigencia o no, para poder identificar posibles vulneraciones en sus condiciones de trabajo. Es importante que estén atentos a la desnaturalización de sus contratos y a las condiciones que implican subordinación y permanencia en funciones. Además, se les recomienda formalizar sus denuncias ante las autoridades competentes, buscando el reconocimiento de su vínculo laboral y el acceso a los beneficios sociales a los que tienen derecho, promoviendo una mayor fiscalización y cumplimiento de la normativa laboral.

Tercera: Se recomienda al área legal de la Municipalidad Provincial de Huánuco tomar medidas para evitar el uso indebido de los contratos de locación de servicios, conforme a lo establecido en la Ley 31298. Es fundamental que los contratos de locación de servicios solo se utilicen para tareas específicas y temporales, y no para funciones permanentes ni subordinadas, como lo establece la ley. Se sugiere revisar y ajustar las prácticas contractuales actuales, garantizando que las funciones permanentes se cubran mediante contratos laborales adecuados, conforme al régimen establecido en el Decreto Legislativo N.º 728, para evitar la desnaturalización de los contratos y proteger los derechos laborales de los trabajadores, esto con miras a una futura aprobación de vigencia.

Cuarta: Se sugiere a los legisladores abordar los vacíos en la Ley 31298, específicamente en cuanto a su integración con las normativas locales y la interpretación coherente de sus disposiciones. Es fundamental proporcionar

directrices claras y mecanismos de implementación efectivos que aseguren la correcta aplicación de la ley, evitando inconsistencias que afectan tanto a los derechos de los locadores como a la eficacia de las instituciones. Una revisión integral de la normativa, con enfoque en la armonización de las leyes nacionales y locales, garantizará que los derechos laborales sean respetados y protegidos, reduciendo la vulneración de estos derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca Yanqui (2020, 29 de julio). *¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicio?.* Pasión por el Derecho. https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/

Actualidad Empresarial (2023, 20 de enero). *¿Qué puede y qué no puede hacer una persona como locador de servicios?.* Actualidad Empresarial. https://actualidadempresarial.pe/noticia/que-puede-y-que-no-puede-hacer-una-persona-como-locador-de-servicios/9a875a5e-76ad-4b47-bbd9-4ebc585a7a75/1

Aguilar, L.F (2014). Los contratos de Locación de Servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral?. *Revista OIKONOMOS - Científica de Ciencias Económicas* 15(1), 17-18. https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96/95

Arteaga Carhuamaca, C.E. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aponte Cárdena, D.L. y Cardona Quintero, D.C. (2023). *El contrato de prestación de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades públicas* [Trabajo de grado para optar el grado de especialista]. Universidad Libre.

Chang Hernández, G. y Calderón Naventa, A. (2021, 13 de septiembre). *Los contratos de locación de servicios en el sector público y la Ley 31298.* https://lpderecho.pe/contratos-locacion-servicios-sector-publico-ley-31298/

Chaparín Simón, L.A. (2022). *El régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad*

Distrital de Pillco Marca, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3631/Chaparin%20Simon%2c%20Lizeth%20Amely.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chocano, F. (2022, 14 de julio). *Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes saber.* Perú Legal. https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260

Daza Padilla, M.S. (2023). *Incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Uandina. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/6108/Maria_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Desnaturalización de contrato y otro proceso ordinario-NLPT. (2017, 3 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República (Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez, De la Rosa Bedriñana, Malca Huaypulo). https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas608-2017Lima.pdf

Exp. N° 00018-2016-PA/TC. (2017, 22 de febrero). Tribunal Constitucional (Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Sandón de Taboada y Espinoza-Saldaña Barrera). https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00018-2016-AA.pdf

Farfán, H. (2018). *Vacaciones: un beneficio inclusivo y no excluyente*. Lima. Instituto Pacífico

Gálvez Miranda, C.G. (2021). *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8923/G%C3%A1lvez%20Miranda%20Carlos%20Gerardo.pdf?sequence=1

Gálvez Monteagudo Abogados (2024, 21 de junio). *GMA en derecho laboral: La desnaturalización del contrato de locación de servicios.* Gálvez Monteagudo. https://galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/

Grisales Monroy, A.M. (2023). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020* [Trabajo de grado de licenciatura]. Universidad de la Costa.

Goyes Moreno, Isabel e Hidalgo Oviedo, Mónica (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?. *Entramado, 8*(2), 168-183. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2654/265425848011.

Ibáñez, C. (2023, 26 de diciembre). *¿Qué es un contrato por prestación de servicios y cómo funciona?. BUK. https://www.buk.co/blog/que-es-un-contrato-por-prestacion-de-servicios-y-como-funciona#:~:text=Es%20una%20modalidad%20de%20contrataci%C3%B3n,por%20personas%20naturales%20y%20jur%C3%ADdicas.*

Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada. (2021, 21 de julio). Congreso de la República. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Texto_Consolidado/31298-TXM.pdf

Montalvo Santiesteban, R.N. (2023). La aplicación de la Ley N° 31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas. *1*(1), 129-141.

Montalvo Santiesteban, R.N. (2022). *La Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados por locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Túcume* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Pólemos. (2023, 14 de junio). *¿Contratos de trabajo o locación de servicio? He ahí el dilema.* Pólemos. *https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/*

Pasión por el Derecho (2021, 12 de noviembre). *¿Tengo beneficios si firmé un contrato de locación de servicios?.* LP Pasión por el Derecho. https://lpderecho.pe/beneficios-contrato-locacion-de-servicios/

Quispe Guzmán, V. (2021). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, J.S. (2014, 15 de noviembre). *La locación de servicios en el nuevo código civil y comercial. SAIJ.* https://acortar.link/F3RsHp

Ramirez Malca, G.D. (2021, 11 de septiembre). *El contrato de locación de servicios* [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=J3ISwudoJ88

Riffel Otero, L.E. (2023). *¿Reincorporación o indemnización? Qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado* [Trabajo final de graduación de licenciatura]. Universidad Siglo 21.

Ríos Gómez, R. (2024). *Contrato de jefe de prácticas por servicios no personales y la vulneración de los derechos laborales en la Unheval Huánuco, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5233/R%c3%ados%20G%c3%b3mez%2c%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, *18*(36). 366-384.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Torres Huamán, M.J. (2025). *Vulneración de los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http://

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general: ¿De qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023? **Problemas específicos:** **P.E.1:** ¿La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023? **P.E.2:** ¿En qué medida la inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023? **P.E.3:** ¿Es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley	**Objetivo general:** Demostrar de qué forma se vulneran los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **Objetivos específicos:** **O.E.1:** Analizar si la inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023. **O.E.2:** Explicar en qué medida la inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **O.E.3:** Estudiar si es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor	**Hipótesis general:** **H.a:** Sí, se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **H.0:** No se vulnera los derechos laborales por la inaplicación de la Ley 31298 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **Hipótesis especificas:** **H. a_1:** La inaplicación de la Ley 31298 deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023. **H. 0_1:** La inaplicación de la Ley 31298 no deriva de la poca labor en el cumplimiento normativo agudizando el problema por la carente adecuación en favor del locador vulnerando así los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco,2022-2023.	**Variable Independiente:** Inaplicación de la Ley 31298 **Variable Dependiente:** Vulneración de los derechos laborales	**Tipo de investigación:** Aplicado. **Nivel de investigación:** Explicativo **Diseño de la investigación:** No experimental Esquema: **M ⟵ O** Donde: M: Muestra O: Observación **Población:** **Población 1:** La población 1 estará conformada por 150 expedientes judiciales en el Juzgado de Trabajo de Huánuco durante el periodo 2022 -2023. **Población 2:** La población 2 estará conformado por 12 abogados laboralistas en la ciudad de Huánuco. **Muestra:** **Muestra 1:**

31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023?	en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.	**H. a_2:** La inaplicación de la Ley 31298 se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **H. 0_2:** La inaplicación de la Ley 31298 no se relaciona con la capacidad regulatoria de la propia norma teniendo como problema la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **H. a_3**: Sí, es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023. **H**. **0_3:** No es indispensable como factor de la inaplicación de la Ley 31298 la coherencia jurídica siendo esta un punto a favor en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022-2023.		La muestra 1 se obtuvo a través del muestreo por conveniencia de tipo intensional y estará conformada el 10% de la población documentaria es decir por 15 expedientes judiciales en el Juzgado de Trabajo de Huánuco durante el periodo 2022-2023. **Muestra 2:** Para la muestra 2 se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada participante tuvo la igualdad de posibilidades en ser seleccionado, 10 abogados especializados en materia laboral en la ciudad de Huánuco. **Técnica:** Análisis documental y encuesta. **Instrumento:** matriz de análisis y cuestionario.

ANEXO 02

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente Inaplicación de la Ley 31298	La normativa establece que los empleados y funcionarios públicos deben garantizar que los contratos civiles conserven sus características fundamentales para evitar la creación de una relación laboral con las entidades estatales. De no cumplir con esta directriz, se estarían cometiendo infracciones graves sujetas a sanciones administrativas, al transgredir el marco legal y el interés público. Para una administración eficiente de los recursos estatales, se sugiere que el personal ingrese al sector público mediante concursos públicos. No obstante, esta estrategia no garantiza la preservación de las condiciones laborales de quienes experimentan un cambio en la naturaleza de sus contratos de servicio (Montalvo, 2023). Es decir, esta variable se define como el no uso de esta ley para llevar a cabo dicho proceso e incumpliendo el objetivo de dicha ley para salvaguardar los derechos laborales	Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes
			Sanciones a los funcionarios
			Adecuación en favor del locador
		Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente
			Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación
			Inexistencia de fiscalización
		Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas
			Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales
			Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación
Variable dependiente Vulneración de los derechos laborales	En el contexto del contrato de locación de servicios, el Tribunal Constitucional ha definido en varias	Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo
			Subordinación directa
			Prestación de servicios en la institución

	sentencias los criterios para determinar cuándo dicho contrato puede considerarse desnaturalizado, criterios que también han sido adoptados por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Estos criterios se basan en el cumplimiento de las reglas establecidas y su incumplimiento puede llevar a la desnaturalización del contrato, los cuales son: existencia de relación laboral, rasgos laborales, acreditación de los tres elementos de un contrato laboral (Abarca,2020). En ese sentido se intuye que por medio de este contrato se desconoce en sí todos los derechos laborales derivándose en la inexistencia de la relación laboral supuestamente, aunque sabemos que si existe la subordinación en muchos casos.	Derechos salariales	No adhesión a planilla
			Falta de pagos en beneficios laborales
			Derecho a vacaciones pagadas
		Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social
			No aportación al sistema de pensiones
			No cobertura de riesgos laborales

ANEXO 03

MATRIZ GENERAL DE ANÁLISIS

N° de Exp.	VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023																	
	Inaplicación de la Ley 31298									Vulneración de los derechos laborales								
	Cumplimiento normativo			Capacidad regulatoria			Coherencia jurídica			Condiciones laborales			Derechos salariales			Derechos a la sanidad		
	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes	Sanciones a los funcionarios	Adecuación en favor del locador	Estructura normativa insuficiente	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación	Inexistencia de fiscalización	Conflicto con otras normas	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación	Inestabilidad en el empleo	Subordinación directa	Prestación de servicios en la institución	No adhesión a planilla	Falta de pagos en beneficios laborales	Derecho a vacaciones pagadas	No afiliación al Seguro Social	No aportación al sistema de pensiones	No cobertura de riesgos laborales

ANEXO 04

FICHA INDIVIDUAL DE ANÁLISIS

Materia	
Juzgado	
Demandante	
Demandado	
Hechos	
Cumplimiento normativo	Prohibición de contratar para cubrir puestos permanentes o no permanentes
	Sanciones a los funcionarios
	Adecuación en favor del locador
Capacidad regulatoria	Estructura normativa insuficiente
	Falta de reglamentos o directivas internas para la implementación
	Inexistencia de fiscalización
Coherencia jurídica	Conflicto con otras normas
	Poca armonización con los marcos legales de gobiernos locales
	Interpretaciones jurídicas divergentes en la aplicación
Condiciones laborales	Inestabilidad en el empleo
	Subordinación directa
	Prestación de servicios en la institución
Derechos salariales	No adhesión a planilla
	Falta de pagos en beneficios laborales
	Derecho a vacaciones pagadas
Derechos a la sanidad	No afiliación al Seguro Social
	No aportación al sistema de pensiones
	No cobertura de riesgos laborales

ANEXO 05

CUESTIONARIO

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023"

Sr.:

Gracias por responder el cuestionario

Este instrumento forma parte de mi tesis que será sustenta en Universidad de Huánuco, actualmente estoy realizando una investigación acerca de "**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022-2023",** el desarrollo de este cuestionario no tomará más de 5 minutos, siendo esto un método para obtener información valiosa para mi investigación.

Por favor marcar con una (x) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1= Siempre 2= Casi siempre 3= En ocasiones 4= Nunca

N.º	PREGUNTA	1	2	3	4
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?		2	8	
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?	1	6	3	
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?		7	3	
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?		4	6	
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?		7	3	

6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?		7	3	
7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?		3	5	2
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?		2	8	
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?		5	5	
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?		6	4	
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?		7	3	
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?		9	1	
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?		5	5	
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?		6	4	
15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?		4	5	1
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?		2	8	
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?		3	7	
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?		2	7	1

ANEXO 06

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Experto: _____

1.2. Cargo o institución donde labora: _____

1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: _____

1.4. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación													
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías													
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI ( ) NO ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN_____ ( )

Huánuco, de de 20

Firma del experto informante

DNI N°_____

Teléfono N°_____

ANEXO 07

CALIFICACIÓN DE ITEMS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto:……..

Especialidad:……
.

Lugar y fecha:……

Correo electrónico:……

CALIFICACIÓN PARA CADA ITEM: 1,2,3 Y 4; respecto a los criterios de RELEVANCIA, COHERENCIA, EFICIENCIA Y CLARIDAD

N°	ITEMS	Relevancia	Coherencia	Eficiencia	Claridad
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?				
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?				
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?				
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?				
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?				
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?				

7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?				
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?				
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?				
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?				
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?				
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?				
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?				
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?				
15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?				
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?				
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?				
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?				

ANEXO 8

ACCESO A EXPEDIENTES

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huanuco
Gerencia de Administración Distrital
Administracion del Modulo Laboral

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firma Digital
Firmado digitalmente por MUÑOZ VARGAS MACHUCA Santiago FAU 20573014786 soft
Cargo: Administrador (A) Del Modulo Laboral
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.11.2024 18:10:37 -05:00

Huanuco, 27 de Noviembre del 2024

OFICIO N° 000154-2024-ADMMCL-GAD-CSJHN-PJ

Srta.
MILAGROS JENIFER TORRES HUAMAN

Presente. -

Asunto : ATENCIÓN A SOLICITUD DE EXPEDIENTES JUDICIALES COMO MUESTRA PARA UNA INVESTIGACION CIENTIFICA - TESIS.

Referencia : ESCRITO 2024-S/N TORRES HUAMAN MILAGROS JENIFER

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, se informa que se ha cumplido con la solicitud remitida a este despacho. Lo que hago de conocimiento para los fines correspondientes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SANTIAGO MUÑOZ VARGAS MACHUCA
Administrador (A) del Modulo Laboral
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huanuco

SMV

ANEXO 10

MUESTRAS

Anexo 03: Cuestionario

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023"

Sr.: Pinedo Sánchez Luis Eduardo

Gracias por responder el cuestionario

Este instrumento forma parte de mi tesis que será sustenta en Universidad de Huánuco, actualmente estoy realizando una investigación acerca de **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023"**, el desarrollo de este cuestionario no tomará más de 5 minutos, siendo esto un método para obtener información valiosa para mi investigación.

Por favor marcar con una (x) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1= Siempre 2= Casi siempre 3= En ocasiones 4= Nunca

N.°	PREGUNTA	1	2	3	4
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?			X	
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?		X		
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?		X		
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?			X	
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?			X	
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?		X		

7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?			X	
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?		X		
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?			X	
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?			X	
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?		X		
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?		X		
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?		X		
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?			X	
15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?		X		
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?			X	
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?			X	
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?			X	

Anexo 03: Cuestionario

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023"

Sr.: Espinoza Salazar Amatelia Patrick

Gracias por responder el cuestionario

Este instrumento forma parte de mi tesis que será sustenta en Universidad de Huánuco, actualmente estoy realizando una investigación acerca de **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023",** el desarrollo de este cuestionario no tomará más de 5 minutos, siendo esto un método para obtener información valiosa para mi investigación.

Por favor marcar con una (x) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1= Siempre 2= Casi siempre 3= En ocasiones 4= Nunca

N.°	PREGUNTA	1	2	3	4
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?			X	
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?		X		
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?		X		
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?			X	
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?		X		
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?		X		

7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?				X
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?			X	
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?		X		
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?		X		
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?		X		
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?		X		
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?		X		
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?		X		
15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?			X	
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?			X	
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?			X	
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?			X	

Anexo 03: Cuestionario

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023"

Sr.: CHUQUIYAURI ARIAS, LIZ KARINA

Gracias por responder el cuestionario

Este instrumento forma parte de mi tesis que será sustenta en Universidad de Huánuco, actualmente estoy realizando una investigación acerca de **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR LA INAPLICACIÓN DE LA LEY 31298 EN LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO, 2022-2023"**, el desarrollo de este cuestionario no tomará más de 5 minutos, siendo esto un método para obtener información valiosa para mi investigación.

Por favor marcar con una (x) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1= Siempre 2= Casi siempre 3= En ocasiones 4= Nunca

N.°	PREGUNTA	1	2	3	4
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?			X	
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?			X	
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?		X		
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?		X		
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?		X		
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?			X	

7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?			X	
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?			X	
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?		X		
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?		X		
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?		X		
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?			X	
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?		X		
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?		X		
15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?			X	
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?			X	
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?			X	
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?			X	

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01128-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA SA SILSA
DEMANDANTE : MENA MALLQUI, FIORELA LUDY

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, dieciséis de septiembre

Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 245 - 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo, de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la Doctora Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1. PRETENSIÓN:

FIORELA LUDY MENA MALLQUI, interpone demanda laboral contra SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. SILSA, debidamente representado por su gerente general Toledo Arbaiza Percy Fernando, cuyas pretensiones son las siguientes:

PRETENSIONES	MONTO S/
PRETENSION PRINCIPAL: Solicito la desnaturalización del contrato por servicio específico suscrito con la empresa demandada con fecha 12 de agosto del 2020, así como el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminados desde el 12 de agosto del 2020 hasta el 02 de setiembre del 2021.	
PRETENSION ACCESORIA: Como consecuencia de la pretensión principal solicito el pago de mis beneficios sociales por la suma de **S/ 9, 993.72 (Nueve mil novecientos noventa y res con 72/100 nuevos soles);** por los siguientes conceptos: - Compensación por tiempo de servicios - Vacaciones Simples (2020-2021)	 2,167.53 2,039.62

Tal impresión negativa de ciertos abusos en esta nueva forma de organización del trabajo, lo expresa también el Juslaboralista de la Universidad de Panamá, Dr. Rolando Murgas Torraza, veamos:

> *"En lo que se refiere a ciertas modalidades de "externalización" de servicios, conviene hacer dos precisiones. Una cosa es que en ciertos servicios, por la aparición de empresas de prestación de servicios especializados, pueda aceptarse como jurídicamente válido que suministren a otras empresas esos servicios, sin ánimo de fraude laboral y conservando las primeras, plenamente, la condición de empleadoras y de responsables pecuniariamente. Es el caso de ciertos servicios especializados, como los de vigilancia o seguridad, aseo y hasta los de mensajería. Otra cosa es que, al calor de las tendencias a la descentralización de la estructura productiva, en abierta violación a las normas existentes, o sea, como una auténtica patología, se pretenda simplemente crear empresas "satélites" (lo que por sí solo no sería necesariamente malo, si no se aprovechara para "deslaboralizar"), con la característica de que integralmente responden al giro de actividad de la empresa principal; o, peor aún, que se "vista" de empresarios a antiguos trabajadores, para utilizarlos como una forma de desligarse de la titularidad de la relación de trabajo, de las responsabilidades patrimoniales y de provocar una abierta disminución de la protección laboral. Si las nuevas estrategias empresariales imponen esos modelos de descentralización productiva, el Derecho del trabajo no tiene por qué cambiar sus principios y sus normas para avalar la desprotección"*

5.3. TERCERIZACIÓN LABORAL

La tercerización laboral o *outsourcing*, en las palabras de Cruz Villalón, se da cuando: "una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo"[4]

De esta manera, mediante la tercerización, la empresa principal descentraliza una parte de su actividad, es decir, se produce lo que en doctrina se conoce como una externalización productiva, en la cual lo más importante es que el servicio se preste de manera autónoma e independiente, es decir, que los trabajadores no se encuentran subordinados a la empresa usuaria y, asimismo, se demuestren signos de autonomía empresarial, en tanto lo que se compromete es un resultado y no la fuerza de trabajo.

Una aproximación similar sobre la tercerización de servicios ha sido dada por el máximo intérprete constitucional en la STC Exp. N° 02111-2 012-PA/TC, al sostener que dicha institución jurídica surge como respuesta a las necesidades que afrontan las empresas en el actual contexto de la globalización y particularmente al fenómeno de la descentralización productiva como mecanismo para generar mayor eficiencia y competitividad en el mercado.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo Nº 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la excepción de Caducidad, deducida por la parte demandada.

2. **INFUNDADA en todos sus extremos** la demanda interpuesta por **FIORELA LUDY MENA MALQUI** contra **SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. SILSA**, sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS**.

3. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

4. **SIN COSTOS NI COSTAS.**

INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 00022-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA , PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA ,
DEMANDANTE : CHAMORRO ESPINOZA, ANTOFELIX

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO (05)

Huánuco, dieciséis de septiembre

Del dos mil veintidós-

SENTENCIA Nº 247 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

ANTOFELIX CHAMORRO ESPINOZA , interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL, por desnaturalización del contrato verbal de prestación de servicios, y como consecuencia de ello, se ordene mi PERMANENCIA EN EL TRABAJO con contrato de trabajo a tiempo indeterminado como trabajador obrero desde el 05-10-2020, sujeto al régimen laboral de la actividad privada con todos los derechos inherentes a ella, regulada por D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como el pago de costos del proceso.

5.3. <u>Desnaturalización de los Contratos.-</u>

Según la pretensión demandada, el tema versa sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral por desnaturalización del contrato verbal de prestación de servicios, y como consecuencia de ello, se ordene su permanencia en el trabajo con contrato de trabajo a tiempo indeterminado como trabajador obrero desde el 05 de octubre del 2020, sujeto al régimen laboral de la actividad privada con todos los derechos inherentes a ella, regulada por D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto, resulta necesario recordar que el **artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo** –Ley N° 29497- regula sobre la **Carga de la prueba,** expresando en su numeral 23.1 *"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (…)"*. Los autores Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku señalan *"Por regla general, quien afirma un hecho debe probarlo. Es en tal línea que la nueva normativa expresamente indica que la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda; y, la parte demandada debe acreditar los hechos que le sirven de fundamento para contradecir las pretensiones de la parte demandante"*[4]. En el presente caso resulta evidente que la parte demandante no está cumpliendo con su obligación de acreditar sus hechos alegados a través de medios de prueba contundentes, fehacientes, reales; quedando de esta manera sus afirmaciones en simples referencias, sin respaldo en pruebas.

El mandato de **la norma descrita**, preservando obviamente la naturaleza tuitiva del proceso laboral, **le impone al demandante** (que invoca su condición de trabajador) **una actividad probatoria mínima, pero esencial o básica, referida a la demostración real de la existencia de la relación laboral que reclama; ello implica propiamente la prestación efectiva del servicio y, además, bajo el contexto de la citada Ley, el tema de la subordinación, como principal rasgo característico de una relación laboral;** en caso contrario, ante su inobservancia, no sería posible discutir el supuesto conflicto laboral presentado.

Cabe señalar que, el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que los elementos del contrato de trabajo son: **a)** La prestación laboral, **b)** La Remuneración y **c)** La relación jurídica de subordinación existente entre el que recibe el servicio (empleador) y el que lo brinda (trabajador).

---

[4] VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge "COMENTARIOS A LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO", Gaceta Jurídica, Primera Edición, Setiembre 2010, Perú, Página 132.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 00057-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU CONSEJO DEPARTAMENTAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : COZ ALMONACID, CECILIA DEL PILAR

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO (08)

Huánuco, cuatro de octubre

Del dos mil veintidós-

SENTENCIA Nº 270 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

CECILIA DEL PILAR COZ ALMONACID, interpongo demanda laboral de REPOSICION por DESPIDO INCAUSADO, ello por la inminente desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico y como consecuencia de ello, se ordene mi reposición en el mismo cargo de Asistente Contable, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.S. N°003-97-TR, Ley de P roductividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso.

REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

Fecha de Ingreso:	13-01-2021
Fecha de despido:	05-01-2022
Récord Laboral:	11 meses y 22 días
Cargo Desempeñado:	Asistente Contable - Secretaria.
Condición Laboral:	Contratada
Modalidad Contrato:	Contrato Escrito de Trabajo Sujeto a Modalidad – Contrato de Trabajo Verbal.
Remuneración Mensual:	S/ 1,023.00 soles.

a) Que, el actor ingreso a laborar el 13-01-2021 , con la finalidad de laborar como Asistente Contable y otros, cargo desempeñado hasta el 05-01-2022, es decir por espacio de 11 meses y 22 días, esto es, en mérito de haber celebrado para el efecto, dos modalidades de contrato conforme me permito detallar:

1. Del 13-01-2021 hasta el 30-12-2021 mediante contrato de trabajo modal para servicios especifico.
2. Del 31-01-2022 hasta el 05-01-2021 mediante un contrato verbal de trabajo.

Modalidades de contrato, que perdieron su valor legal por desnaturalización de los mismos, esto en estricta aplicación del principio de primacía de la realidad.

b) Que, la modalidad contractual suscrita por la actora ha perdido su valor legal, por cuanto en estricta aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, dichos contratos se desnaturalizaron, convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, toda vez que el cargo desempeñando durante la vigencia de los contratos como Asistente Contable constituye un cargo propio y permanente de propiedad de la demandada, lo que amerita su desnaturalización, máxime si se tiene en cuenta que las labores que venía desempeñando durante la vigencia de dichos contratos los he venido realizando hasta la fecha de mi despido, por lo que en aplicación al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debe presumir la existencia de un contrato verbal de trabajo entre las partes.

c) Que, ha laborado para la institución de modo ininterrumpido, es decir sin disolución de continuidad, dentro de un horario de trabajo, con una remuneración fija y en un cargo permanente, sujeto a subordinación y dependencia, así como en una plaza vacante y presupuestada, conforme se puede observar de la abundante documentación que se acompaña y se ofrece en este recurso; considero que la relación jurídica surgida entre la suscrita recurrente y la demandada, desde mi fecha de ingreso hasta mi despido, fue y es de naturaleza inminentemente laboral a tiempo indeterminado, habiéndose desnaturalizado en su ejecución la relación contractual inicialmente concebida.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01162-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : AQUINO ACOSTA, RAUL

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, doce de diciembre

Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 345 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

RAUL AQUINO ACOSTA, interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, desnaturalización del contrato de prestación de servicios civiles y de los contratos de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se RECONOZCA MI CONDICION DE TRABAJADOR OBRERO SUJETO AL REGIUMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CON CONTRATO DE TRABAJAO A TIEMPO INDETERMINADO, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso.

demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos y costas.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos interpuesta por **RAUL AQUINO ACOSTA** contra la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**.
2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.
3. **SIN COSTOS.**

   INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01215-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : VALENTIN HUARAUYA, FRANCISCA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO (04)

Huánuco, veinticinco de octubre

Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 293 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

FRANCISCO VALENTIN HUARAUYA, interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, desnaturalización del contrato de prestación de servicios civiles y de los contratos de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se RECONOZCA MI CONDICION DE TRABAJADOR OBRERO SUJETO AL REGIUMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CON CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso.

Con relación al pago de los costos del proceso, el artículo 11 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo Nº 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos interpuesta por **FRANCISCA VALENTIN HUARAUYA** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**.

2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

3. **SIN COSTOS.**
   INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01166-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : DAZA ROMAYNA, ARIELA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO (05)
Huánuco, siete de diciembre
Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 344 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

ARIELA DAZA ROMAYNA, interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, desnaturalización del contrato de prestación de servicios civiles y de los contratos de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se RECONOZCA MI CONDICION DE TRABAJADOR OBRERO SUJETO AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CON CONTRATO DE TRABAJAO A TIEMPO INDETERMINADO, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso.

derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **ARIELA DAZA ROMAYNA** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**.

2. **En consecuencia RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** a la parte demandada la elaboración del contrato como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes al cargo.

3. Procedente la condena de costos

INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01216-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : CRISANTO CARDENAS, KELLY VANESSA

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, catorce de diciembre

Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 348 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

KELLY VANESSA CRISANTO CARDENAS, interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, desnaturalización del contrato de prestación de servicios civiles y de los contratos de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se RECONOZCA MI CONDICION DE TRABAJADOR OBRERO SUJETO AL REGIUMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CON CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso.

presente proceso los cuales en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pùblica emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **KELLY VANESSA CRISANTO CARDENAS** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**.
2. **En consecuencia RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** a la parte demandada la elaboración del contrato como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productiv idad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes al cargo.
3. Procedente la condena de costos

INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01083-2021-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : RAMOS ESPINOZA, HILDE MARIBEL

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES (03)

Huánuco, veintiuno de junio

Del dos mil veintidós.-

SENTENCIA Nº 165 – 2022

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

HILDE MARIBEL RAMOS ESPINOZA, interpone demanda laboral sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral por Desnaturalización del Contrato para Servicio Específico y como consecuencia de ello, se ordene mi Permanencia en el Trabajo, como trabajadora Obrero de Limpieza Pública, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.S. N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como el pago de costos del proceso.

- **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL.**

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos interpuesta por **HILDE MARIBEL RAMOS ESPINOZA** contra la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**.

---

[1] ***Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias***
12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.
12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.
Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

3. **SIN COSTOS.**
INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** a los sujetos procesales con arreglo a ley.

Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
EXPEDIENTE : 00599-2023-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : VALENTIN INOCENCIO, YONEL

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, dieciocho de agosto

Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 216 - 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Juzgado Especializado de Trabajo, de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la Doctora Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1. PRETENSIÓN:

YONEL VALENTÍN INOCENCIO, interpone demanda laboral con el objeto de proteger dentro del marco de las normas de garantías constitucionales nuestro Derecho Constitucional al Trabajo, derecho al debido proceso, al derecho de defensa, protección contra el despido arbitrario, estabilidad laboral y económica y mi derecho a la remuneración; a efectos que declarando fundada la demanda mediante sentencia judicial se disponga y se ordene:

1.1 SE ORDENE MI REPOSICIÓN EN EL MISMO CARGO A LA FECHA DEL DESPIDO.

Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constituc ión Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda interpuesta por **YONEL VALENTIN INOCENCIO,** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **REPOSICIÓN**.
2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.
3. **SIN COSTOS.**
   NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01555-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : RETOBLO RIVERA, ANGELA

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO (08)
Huánuco, uno de agosto
Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 183 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

ANGELA RETOBLO RIVERA, interpone demanda laboral sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**, por desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, como consecuencia de ello, se ordene mi reposición al trabajo como Personal Obrero de Parques y Jardines con contrato de trabajo permanente, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes a ella, así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.**

REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.

la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

Con relación al pago de los costos del proceso, el artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos interpuesta por **ANGELA RETOBLO RIVERA** contra la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.
2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.
3. **SIN COSTOS.**
   NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.
12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.
Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 01440-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : ANTONIO ISIDRO, JULIAN

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS (06)

Huánuco, veintiséis de julio

Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 180 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

JULIAN ANTONIO ISIDRO, interpone demanda laboral sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**, por desnaturalización de los contratos de prestación de servicios verbales y de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se reconozca mi condición de trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, ley de productividad y competitividad laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO**

29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que *"La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"* en tanto que su **Sétima Disposición Complementaria** es clara al establecer que *"En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos"*. Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que *"El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración"* reputa que la condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada. En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **JULIAN ANTONIO ISIDRO** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**.
2. **En consecuencia RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** a la parte demandada la elaboración del contrato como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes al cargo.
3. Procedente la condena de costos

NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
EXPEDIENTE : 01451-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : ROJAS SUAREZ, ERINSON ALFREDO

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, dieciocho de agosto
Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 215 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

ERINSON ALFREDO ROJAS SUAREZ, interpone demanda laboral sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**, por desnaturalización de los contratos de prestación de servicios verbales y de trabajo para servicios específicos, y como consecuencia de ello, se reconozca mi condición de trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, amparado por el D.S. N° 003-97-TR, l ey de productividad y competitividad laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO**

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **ERINSON ALFREDO ROJAS SUAREZ** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**.

2. **En consecuencia RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** a la parte demandada la elaboración del contrato como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productiv idad y Competitividad Laboral, con todos los derechos inherentes al cargo.

3. Procedente la condena de costos

NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
EXPEDIENTE : 01533-2022-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : REYNA RIVERA, EDGAR APOLINARIO

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO (08)

Huánuco, diecisiete de agosto

Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 213 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

EDGAR APOLINARIO REYNA RIVERA, interpone demanda laboral sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO,** por desnaturalización de los contratos de trabajo para servicios específicos, solicitando se **RECONOZCA MI CONDICIÓN DE TRABAJADOR OBRERO SUJETO LA SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CON CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO,** amparado por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral, con todos los derechos inherentes a dicho régimen, así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO**

la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

Con relación al pago de los costos del proceso, el artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos interpuesta por **EDGAR APOLINARIO REYNA RIVERA** contra la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**.
2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.
3. **SIN COSTOS.**
   NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.
Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
EXPEDIENTE : 00497-2023-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : GOMEZ VALENTIN, JORGE FLORENTINO

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE (07)

Huánuco, siete de septiembre

Del dos mil veintitrés.

SENTENCIA Nº 232 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

JORGE FLORENTINO GÓMEZ VALENTÍN, interpone demanda laboral solicitando se ordene mi **REPOSICIÓN** en el mismo puesto de trabajo como Obrero de Limpieza Pública para la Sub Dirección de Limpieza Pública, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.L. N° 728 a Plazo Indeterminado, que venía ocupando hasta antes de mi despido, así como el mismo sueldo de S/. 1,025.00, con las mismas condiciones de trabajo que venía percibiendo, y así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola en contra de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO.**

1. **DECLARAR INFUNDADA** la demanda interpuesta por **JORGE FLORENTINO GOMEZ VALENTIN,** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **REPOSICIÓN**.

2. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

3. **SIN COSTOS.**
   NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
EXPEDIENTE : 00377-2023-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ESTELA ALEJO PONCE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
DEMANDANTE : ELIAS RIVERA, JOSUE

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS (06)
Huánuco, cuatro de septiembre
Del dos mil veintitrés.-

SENTENCIA Nº 226 – 2023

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la magistrada Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

ELIAS RIVERA JOSUÉ, interpone demanda Laboral con el objeto de proteger dentro del marco de las normas de garantías constitucionales nuestro DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, derecho al debido proceso, al derecho de defensa, protección contra el despido arbitrario, estabilidad laboral y económica y mi derecho a la remuneración; a efecto que declarando fundada la demanda mediante sentencia judicial se disponga y se ordene:

- **SE ORDENE EL RECONOCIMIENTO DE MI VÍNCULO LABORAL COMO OBRERO MUNICIPAL BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 728.**

conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar"; es así que en el presente caso se advierte que la parte demandante tuvo motivos razonables para demandar por lo cual no se le impone el pago de costos y costas.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justica a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** la excepción de Caducidad, deducida por la parte demandada.
2. **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **ELIAS RIVERA JOSUE** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**.
3. **MANDO** que se **ARCHIVESE** el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.
4. **SIN COSTOS.**

NOTIFIQUESE a los sujetos procesales con arreglo a ley.

ANEXO 11

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Susan Jasso Rodriguez

Especialidad: Laboral

Lugar y fecha: 02/12/2024 Huanuco

Correo electrónico: susanjr.3@hotmail.com

CALIFICACIÓN PARA CADA ITEM: 1,2,3 Y 4; respecto a los criterios de RELEVANCIA, COHERENCIA, EFICIENCIA Y CLARIDAD

N°	ITEMS	Relevancia	Coherencia	Eficiencia	Claridad
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?	4	4	4	4
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?	4	4	4	4
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?	3	3	3	3
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?	4	4	4	4
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?	4	4	4	4
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?	4	4	4	4
7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?	4	4	4	4
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?	4	4	4	4
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?	4	4	4	4
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?	4	4	4	4
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?	3	3	3	3
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?	4	4	4	4
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?	4	4	4	4
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?	4	4	4	4

15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?	3	3	3	3
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?	3	3	3	3
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?	4	4	4	4
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?	4	4	4	4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Experto: Jaimes Rafael, Susan

1.2. Cargo o institución donde labora: Juez especializado

1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Torres Huamán Milagros Jenifer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías													X
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN noventa y nueve (99)

Huánuco, 02 de diciembre de 2024

Firma del experto informante

DNI N° 41727872

Teléfono N° 956761560

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Karen Olivia Dávila Lastra

Especialidad: Laboral

Lugar y fecha: Huánuco,

Correo electrónico: Kdlastra@gmail.com

CALIFICACIÓN PARA CADA ITEM: 1,2,3 Y 4; respecto a los criterios de RELEVANCIA, COHERENCIA, EFICIENCIA Y CLARIDAD

N°	ITEMS	Relevancia	Coherencia	Eficiencia	Claridad
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?	4	4	4	4
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?	3	4	4	4
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?	3	4	4	4
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?	3	3	3	3
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?	4	4	4	4
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?	4	4	4	4
7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?	4	4	4	4
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?	4	4	4	4
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?	4	4	4	4
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?	4	4	4	4
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?	3	3	3	3
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?	4	4	4	4
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?	4	4	4	4
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?	4	4	4	4

15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?	3	3	3	3
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?	3	3	3	3
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?	4	4	4	4
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?	4	4	4	4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. **DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres del Experto: Dávila Lastra, Karen Olivia

1.2. Cargo o institución donde labora: Juez - Juzgado de Paz Letrado laboral de Huánuco

1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: TORRES HUAMAN, milagros Jenifer

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación													X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ( )

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN** Noventa y nueve (99)

Huánuco, 02 de diciembre de 20 24

Firma del experto informante
DNI N° 43606444
Teléfono N° 962664545

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: RUTH OLIVIA LUNA CAMPOS

Especialidad: LABORAL

Lugar y fecha: 02-12-2024

Correo electrónico: rluna9785@gmail.com

CALIFICACIÓN PARA CADA ITEM: 1,2,3 Y 4; respecto a los criterios de RELEVANCIA, COHERENCIA, EFICIENCIA Y CLARIDAD

N°	ITEMS	Relevancia	Coherencia	Eficiencia	Claridad
1	¿Considera que se respeta la prohibición establecida en la Ley 31298 de contratar locadores para cubrir puestos permanentes o no permanentes en las instituciones públicas?	4	4	4	4
2	¿Se lleva a cabo las sanciones impuestas a los funcionarios que incumplen la Ley 31298?	3	4	4	4
3	¿Ha observado casos en los que las instituciones públicas han realizado adecuaciones contractuales en favor de los locadores afectados por la inaplicación de esta ley?	3	4	4	4
4	¿Cree que la estructura normativa actual es suficiente para garantizar el cumplimiento de la Ley 31298?	4	4	4	4
5	¿Qué tan común es que las instituciones públicas carezcan de reglamentos internos para implementar la Ley 31298?	3	4	4	4
6	¿Cómo calificaría el nivel de fiscalización sobre el cumplimiento de la Ley 31298 en las instituciones públicas?	3	4	4	4
7	¿Cree que la Ley 31298 entra en conflicto con otras normas laborales o administrativas?	3	4	4	4
8	¿Existe una adecuada armonización entre la Ley 31298 y los marcos legales de los gobiernos locales?	4	4	4	4
9	¿Estas interpretaciones inconsistentes generan problemas para garantizar el cumplimiento de la normativa?	4	4	4	4
10	¿Los contratos de locación de servicios generan inestabilidad laboral en los trabajadores del sector público?	4	4	4	4
11	¿Los locadores realizan funciones bajo subordinación directa, a pesar de estar contratados bajo contratos civiles?	4	4	4	4
12	¿Los locadores prestan servicios en las instalaciones de las instituciones públicas de manera regular?	4	4	4	4
13	¿Las instituciones públicas garantizan la correcta inclusión de los locadores en planillas cuando corresponde?	4	4	4	4
14	¿Las instituciones públicas cumplen con los pagos correspondientes a beneficios laborales de los locadores?	4	4	4	4

15	¿Se respetan los derechos a vacaciones de los locadores que realizan funciones permanentes?	3	4	4	4
16	¿Se garantiza el acceso al Seguro Social a los locadores que realizan funciones esenciales en las instituciones públicas?	4	4	4	4
17	¿Los locadores reciben aportes previsionales cuando sus funciones se desvirtúan como contratos laborales?	4	4	4	4
18	¿Las instituciones públicas aseguran a los locadores contra accidentes laborales?	4	4	4	4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. **DATOS GENERALES**

- **1.1.** Apellidos y nombres del Experto: LUNA CAMPOS RUTH OLIVIA
- **1.2.** Cargo o institución donde labora: SECRETARIA JUDICIAL
- **1.3.** Nombre del instrumento motivo de la validación: CUESTIONARIO
- **1.4.** Autor del instrumento: TORRES HUAMAN, Milagros

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación													X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías													X
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.												X	
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ( )

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN** NOVENTA Y OCHO (98)

Huánuco, 02 de diciembre de 2024

Firma del experto informante
DNI N° 22514458
Teléfono N° 959535001